

**Chancengleichheitsplan**  
**Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen**  
**2021 bis 2026**

– Ministerium und nachgeordneter Bereich (ohne Polizei) –



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM DES INNEREN, FÜR DIGITALISIERUNG UND KOMMUNEN

## Vorwort

25 Jahre vor dem vorliegenden Chancengleichheitsplan 2021 – 2026 des Innenministeriums trat am 1. Januar 1996 das Landesgleichberechtigungsgesetz in Kraft.<sup>1</sup> Das Gesetz enthielt die Verpflichtung für die Behörden des Landes, Frauenförderpläne zu erstellen. Anlass für das Gesetz war insbesondere der Umstand, dass leitende Funktionen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg überwiegend von Männern wahrgenommen wurden. Im höheren Dienst und in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes sowie in entsprechenden Angestelltenbereichen waren Frauen trotz gleichwertiger Qualifikation deutlich geringer vertreten als Männer.<sup>2</sup>

An diesem Befund hat sich bis heute einiges geändert. Für den Geltungsbereich dieses Chancengleichheitsplanes lässt sich feststellen, dass die Geschlechterparität in den Spitzenfunktionen des gehobenen Dienstes erreicht ist. Frauen sind im Geltungsbereich dieses Chancengleichheitsplanes (Innenministerium und nachgeordneter Bereich ohne Polizei) in der Summe auch im höheren Dienst in der Mehrheit.

Bei den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen noch unterrepräsentiert. Zwar ist auch hier ein positiver Trend zu erkennen. Die Entwicklung geht in die richtige Richtung. Trotzdem ist das Ziel der Parität noch nicht erreicht. Darum muss auch während der Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplanes alles darangesetzt werden, den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen weiter zu steigern. Erst wenn Frauen auch in den Führungsfunktionen in gleichem Maße vertreten sind wie die Männer, ist das grundgesetzlich verankerte Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht.



Julian Würtenberger  
Staatssekretär

---

<sup>1</sup> Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Landesgleichberechtigungsgesetz), GBl. 1995, 890; darin enthalten als Artikel 1 das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (FG)

<sup>2</sup> vgl. die Gesetzesbegründung, LT-Drs. 11/6212, S. 1

## Inhalt

Vorwort .....	1
1. Einführung .....	5
1.1. Verfassungsrechtliche und gesetzliche Grundlagen des Chancengleichheitsplanes .....	5
1.2. Inhalt des Chancengleichheitsplanes .....	5
1.3. Reichweite des Chancengleichheitsplanes des Innenministeriums .....	6
1.4. Gültigkeitsdauer des Chancengleichheitsplanes des Innenministeriums .....	6
2. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht – Teil Innenministerium .....	7
2.1. Gesamtes Personal .....	7
2.2. Altersstruktur der Beschäftigten des Innenministeriums .....	11
2.3. Laufbahngruppe höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	12
2.3.1. Laufbahngruppe höherer Dienst (ohne PVD) .....	12
2.3.2. Laufbahngruppe höherer Polizeivollzugsdienst .....	16
2.3.3. Laufbahngruppe höherer Dienst (mit PVD) .....	17
2.4. Laufbahngruppe gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	23
2.5. Laufbahngruppe mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	25
2.6. Nichttechnische und Technische Laufbahnen .....	27
2.7. Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	30
2.8. Teilzeitbeschäftigung .....	36
2.9. Beurlaubung und Elternzeit .....	39
2.10. Auszubildende .....	40
2.11. Gremienbesetzung .....	41
2.12. Neueinstellungen für den höheren Dienst .....	42
2.13. Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst .....	42
2.14. Bewertung der Beschäftigtenstrukturdaten in Bezug auf das Paritätsziel .....	43
3. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht – Teil nachgeordneter Bereich .....	45
3.1. Gesamtes Personal .....	45
3.2. Laufbahngruppe höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	47
3.3. Laufbahngruppe gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	52
3.4. Laufbahngruppe mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	54

3.5. Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben .....	56
3.6. Teilzeitbeschäftigung .....	65
3.7. Nichttechnische und Technische Laufbahnen .....	67
3.8. Beurlaubung und Elternzeit.....	69
3.9. Bewertung der Beschäftigtenstrukturdaten in Bezug auf das Paritätsziel .....	71
4. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes .....	73
4.1. Häufiger Frauenanteil bei Einstellungen für den höheren Dienst.....	73
4.2. Erhöhung des Frauenanteils in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes..	74
4.3. Erhöhung des Frauenanteils bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.....	75
4.4. Erhalt der Parität in den Spitzenämtern des mittleren und gehobenen Dienstes .....	76
4.5. Erhöhung des Frauenanteils beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst.....	76
4.6. Zusammenfassung: Feststellung der Zielerreichung .....	76
5. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2021 bis 2026 .....	77
5.1. Zielvorgaben zur Einstellung.....	77
5.2. Zielvorgaben zur Beförderung und Höhergruppierung.....	77
5.3. Sonstige Zielvorgaben .....	78
5.4. Zusammenfassung: Ziele des Chancengleichheitsplanes bis 2026 .....	79
6. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit.....	80
6.1. Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl.....	81
6.1.1. Stellenausschreibung .....	81
6.1.2. Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche .....	81
6.1.3. Entscheidung über die Einstellung oder den beruflichen Aufstieg .....	81
6.1.4. Dienstliche Beurteilung.....	82
6.2. Förderung der Chancengleichheit durch Personalentwicklung .....	84
6.2.1. Personalentwicklung aus der Perspektive der Chancengleichheit .....	84
6.2.2. Führungskräfteentwicklung höherer Dienst .....	84
6.2.3. Programm „Frauen in Führung“ .....	85
6.2.4. Geteilte Führung und Führen in Teilzeit .....	85
6.2.5. Konzepte für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst.....	85
6.2.6. Aufstiegskonzept vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst	86
6.3. Förderung der Chancengleichheit durch Fort- und Weiterbildung .....	87
6.4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	88
6.4.1. Arbeitszeit.....	88

6.4.2. Teilzeit .....	88
6.4.3. Telearbeit und Mobiles Arbeiten .....	89
6.4.4. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg .....	89
6.4.5. Kinderbetreuung .....	90
6.5. Geschlechtergerechte Sprache .....	91

## **1. Einführung**

### **1.1 Verfassungsrechtliche und gesetzliche Grundlagen des Chancengleichheitsplanes**

„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 ist Richtschnur für das Handeln des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber.

Vor allem mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Beschäftigte im öffentlichen Dienst weiter vorangetrieben werden.

Das Chancengleichheitsgesetz enthält darum unter anderem eine Verpflichtung für die personalverwaltenden Dienststellen des Landes, regelmäßig einen Chancengleichheitsplan zu erstellen (vgl. § 5 ChancenG). Der Gesetzgeber sieht im Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen.

### **1.2 Inhalt des Chancengleichheitsplanes**

Der Mindestinhalt des Chancengleichheitsplanes wird durch das ChancenG vorgegeben. So ist in § 6 Absatz 1 ChancenG vorgesehen, dass im Chancengleichheitsplan darzustellen ist, in welchen Bereichen der Dienststelle Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu hat der Chancengleichheitsplan eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs getrennt nach Geschlecht zu enthalten.

Der Chancengleichheitsplan muss Zielvorgaben enthalten. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss grundsätzlich mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden (vgl. § 6 Absatz 2 ChancenG). Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Dabei ist aber bei der jeweiligen Auswahlentscheidung im Einzelfall stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG zu beachten.

Bestandteil der Chancengleichheitsplanung ist auch eine Erfolgskontrolle: Der Stand der Erfüllung der im vorherigen Chancengleichheitsplan enthaltenen Zielvorgaben ist

bei der Erstellung der Zwischenberichte und folgenden Chancengleichheitspläne zu prüfen und festzustellen (vgl. § 8 Absatz 1 ChancenG).

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

### **1.3 Reichweite des Chancengleichheitsplanes des Innenministeriums**

Die Verpflichtung zur Erstellung eines Chancengleichheitsplanes trifft jede personalverwaltende Dienststelle des Landes, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst. Für Ministerien, deren Personalverwaltungsbefugnis häufig auch Beschäftigte in nachgeordneten Bereichen umfasst, ist außerdem vorgesehen, dass für die Ministerien ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen ist.

Die Chancengleichheitspläne des Innenministeriums sind daher regelmäßig zweigeteilt und umfassen zum einen das Ministerium selbst und zum anderen die Beschäftigten im nachgeordneten Bereich, bei denen die Personalverwaltungszuständigkeit beim Innenministerium liegt.

Nicht vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsplanes des Innenministeriums umfasst ist das Personal in den nachgeordneten Einrichtungen und Dienststellen der Polizei. Bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums werden aber alle Beschäftigten erfasst, deren Stammdienststelle das Ministerium ist. Das schließt auch die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes ein, deren Stammdienststelle das Innenministerium ist.

### **1.4 Gültigkeitsdauer des Chancengleichheitsplanes des Innenministeriums**

Ein Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen (vgl. § 5 Absatz 4 ChancenG). Der vorherige Chancengleichheitsplan des Innenministeriums hatte eine Laufzeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2020. Der vorliegende Chancengleichheitsplan tritt daher rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft und ist gültig bis zum 31. Dezember 2026.

## 2. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht – Teil Innenministerium

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

Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle zum Innenministerium abgeordnet sind, werden vom Chancengleichheitsplan der abordnenden Dienststelle erfasst. Sie sind darum in der Bestandsaufnahme für das Innenministerium nicht enthalten.

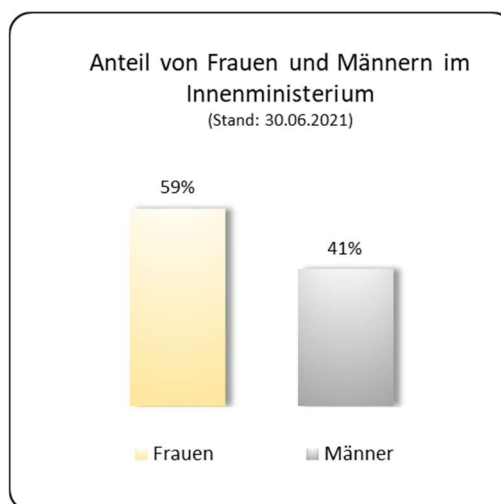
Der Stichtag für die Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan ist gem. § 6 Absatz 1 Satz 4 ChancenG der 30. Juni 2021.

### 2.1 Gesamtes Personal

Zum Stichtag 30.06.2021 sind im Innenministerium 601 Personen beschäftigt.

Von diesen 601 Personen sind 357 Frauen und 244 Männer. Der Anteil der Frauen beträgt 59 %. Der Anteil der Männer beträgt 41 %.

Frauen stellen daher die Mehrheit der Beschäftigten im Personalkörper des Innenministeriums.



Beschäftigte mit Stammdienststelle Innenministerium (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	601	357	59 %	244	41 %

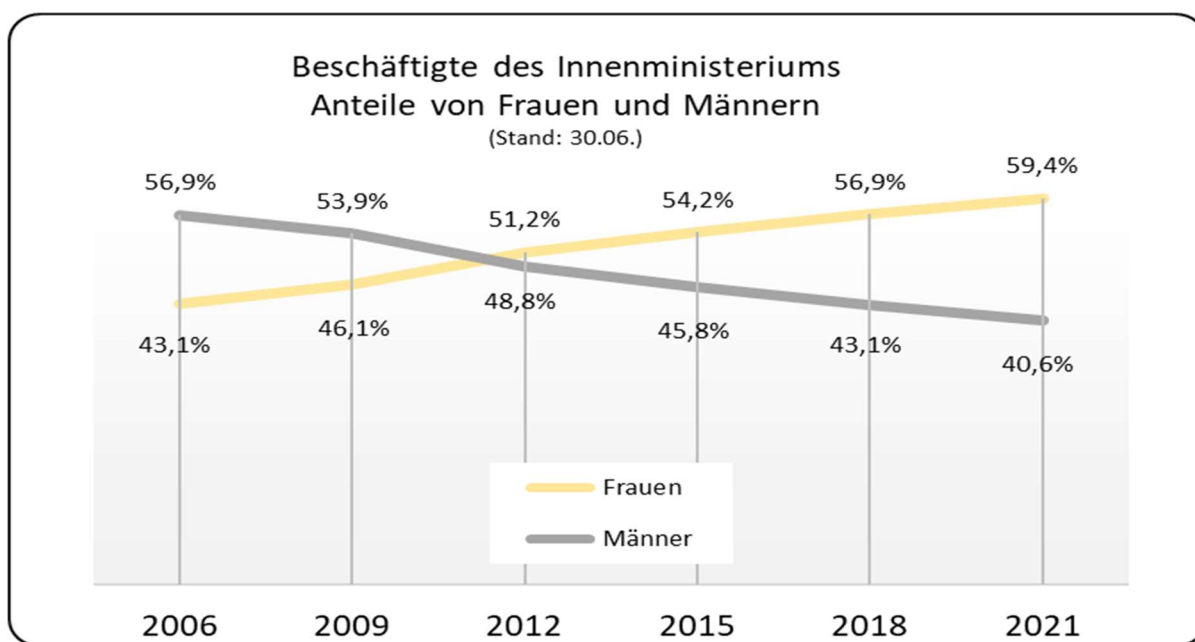
Der Anteil der Frauen ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 von damals 54 % um weitere 5 Prozentpunkte angestiegen. Damit setzt sich eine langjährige Entwicklung fort.

Die langfristige Entwicklung des Anteils der Frauen und der Männer im Innenministerium ist der nachstehenden Grafik und der tabellarischen Übersicht zu entnehmen.



Obwohl sich die absolute Zahl der Beschäftigten im Ministerium in Abhängigkeit von den zugewiesenen Aufgaben und Zuständigkeiten in dem betrachteten Zeitraum seit 2006 immer wieder verändert hat, ist ein relativ konstanter Anstieg des prozentualen Anteils der Frauen und korrespondierend eine kontinuierliche Verringerung des Anteils der Männer im Personalkörper des Innenministeriums zu verzeichnen.

Jahr	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
2006	517	223	43,1%	294	56,9%
2009	495	228	46,1%	267	53,9%
2012	344	176	51,2%	168	48,8%
2015	378	205	54,2%	173	45,8%
2018	504	287	56,9%	217	43,1%
2021	601	357	59,4%	244	40,6%



Nachfolgend wird ein erster Überblick über die Beschäftigtenstruktur des Innenministeriums und des Anteils der Frauen in den einzelnen Beschäftigtengruppen gegeben. Einzelne Gruppen werden in weiteren Abschnitten des Berichts noch genauer dargestellt.

Bei den zum Stichtag 30.06.2021 vorhandenen 601 Personen mit Stammdienststelle Innenministerium handelt es sich in 429 Fällen um Beamtinnen und Beamte und in 172

Fällen um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Frauenanteil liegt bei den Beamtinnen und Beamten bei 55 % und bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei 70 %.

252 Personen gehören der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei TV-L Beschäftigten bzw. außertariflich Beschäftigte) an. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 45 %.

238 Personen gehören der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei TV-L Beschäftigten) an. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 64 %.

111 Personen gehören der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei TV-L Beschäftigten) an. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt bei 83 %.

Nur 32 Personen mit Stammdienststelle Innenministerium gehören einer technischen Laufbahnfachrichtung an. Bei dieser Gruppe ist der Frauenanteil mit 9 % sehr gering.

569 Personen gehören hingegen einer nichttechnischen Laufbahnfachrichtung an. Der Frauenanteil beträgt im Nichttechnischen Dienst (einschließlich der entsprechenden TV-L Beschäftigten) 62 %.

Von den vorgenannten Angehörigen nichttechnischer Laufbahnfachrichtungen gehören 77 Personen zum Polizeivollzugsdienst. Der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst liegt im Innenministerium bei 22 %.

418 Personen arbeiten in Vollzeit und 146 in Teilzeit. 37 Personen sind zum Stichtag beurlaubt oder in Elternzeit. Der Frauenanteil liegt bei den in Vollzeit tätigen Personen bei 46 %, bei den in Teilzeit tätigen Personen bei 89 % und bei den beurlaubten und in Elternzeit befindlichen Personen ebenfalls bei 89 %.

Die Anzahl der Angehörigen aller vorgenannten Beschäftigtengruppen und die jeweiligen Anteile von Frauen und Männern (absolut und in Prozent) sind in der nachfolgenden tabellarischen Übersicht zusammenfassend dargestellt:

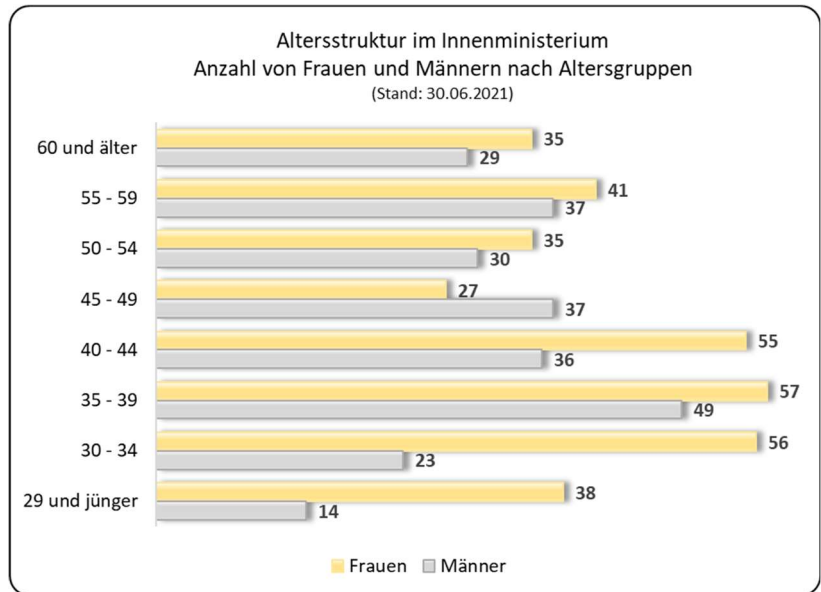
Übersicht zu den einzelnen Beschäftigten- gruppe im Innenminis- terium (Stand: 30. Juni 2021)	alle	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
alle Beschäftigte	601	357	59 %	244	41 %
Laufbahngruppe h.D. und entsprechende Ta- rifbeschäftigte	252	113	45 %	139	55 %
Laufbahngruppe h.D. (ohne PVD)	235	111	47 %	124	53 %
Laufbahngruppe g.D. und entsprechende Ta- rifbeschäftigte	238	152	64 %	86	36 %
Laufbahngruppe m.D. und entsprechende Ta- rifbeschäftigte	111	92	83 %	19	17 %
Polizeivollzugsdienst	77	17	22 %	60	78 %
Beamte und Beamtin- nen	429	237	55 %	192	45 %
TV-L Beschäftigte u. außertariflich Besch.	172	120	70 %	52	30 %
Vollzeit	418	194	46 %	224	54 %
Teilzeit	146	130	89 %	16	11 %
Beurlaubung und El- ternzeit	37	33	89 %	4	11 %
Nichttechnische Dienst	569	354	62 %	215	38 %
Technischer Dienst	32	3	9 %	29	91 %
Auszubildende	0	0	-	0	-

## 2.2 Altersstruktur der Beschäftigten des Innenministeriums

Die Altersstruktur der Beschäftigten des Innenministeriums und die Anzahl von Frauen und Männern in den einzelnen Altersgruppen wird in der nebenstehenden Grafik dargestellt. In den meisten Altersgruppen gibt es mehr Frauen als Männer.

Insbesondere bei den Altersgruppen unter 45 Jahren haben Frauen ein deutliches Übergewicht. Bei den Beschäftigten, die 29 Jahre und jünger sind, liegt der Frauenanteil bei 73 % und in der Gruppe der 30 – 34-jährigen Beschäftigten bei 71 %.

Nur in der Gruppe der 45 – 49-jährigen Beschäftigten gibt es mehr Männer als Frauen.



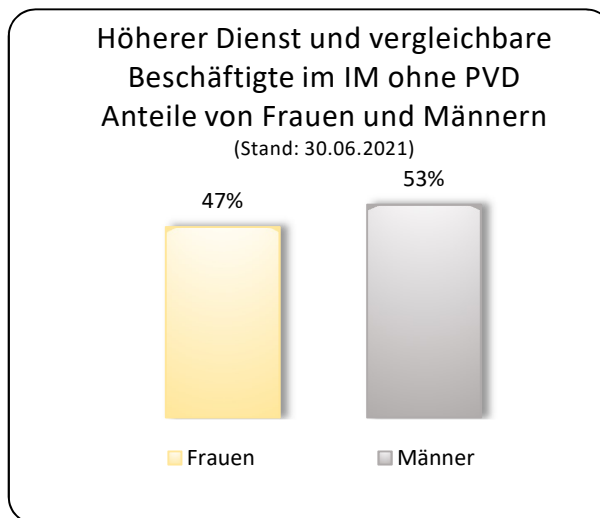
## 2.3 Laufbahngruppe höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe des höheren Dienstes gehören unterschiedlichen Laufbahnfachrichtungen an. Im Innenministerium sind dies vor allem die Laufbahnen des höheren Verwaltungsdienstes und des höheren Polizeivollzugsdienstes.

### 2.3.1 Laufbahngruppe höherer Dienst (ohne PVD)

Ohne die Beamtinnen und Beamten des höheren Polizeivollzugsdienstes gehören zum Stichtag 30.06.2021 im Innenministerium 235 Personen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen der Beschäftigten an.

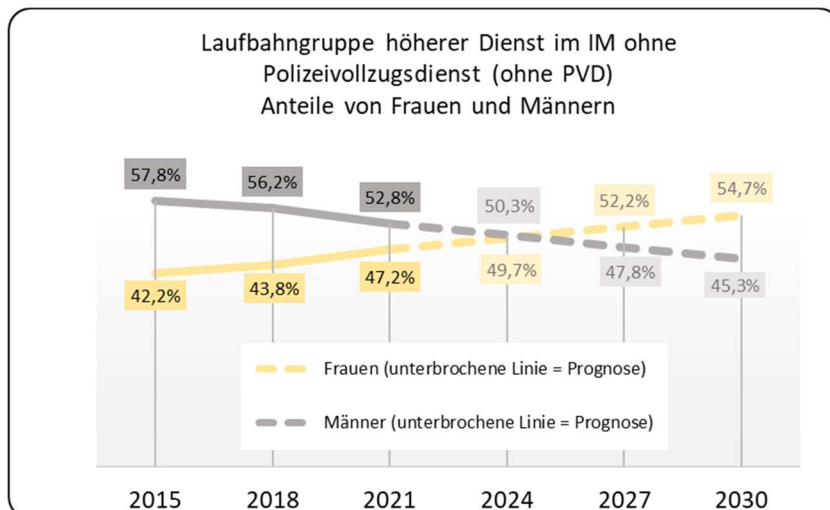
Dabei handelt es sich um 111 Frauen und 124 Männer. Der Frauenanteil im höheren Dienst liegt ohne Berücksichtigung des höheren Polizeivollzugsdienstes daher bei 47 %.



Laufbahngruppe h.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte ohne PVD	alle	Frauen h.D. ohne PVD		Männer h.D ohne PVD	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	235	111	47 %	124	53 %

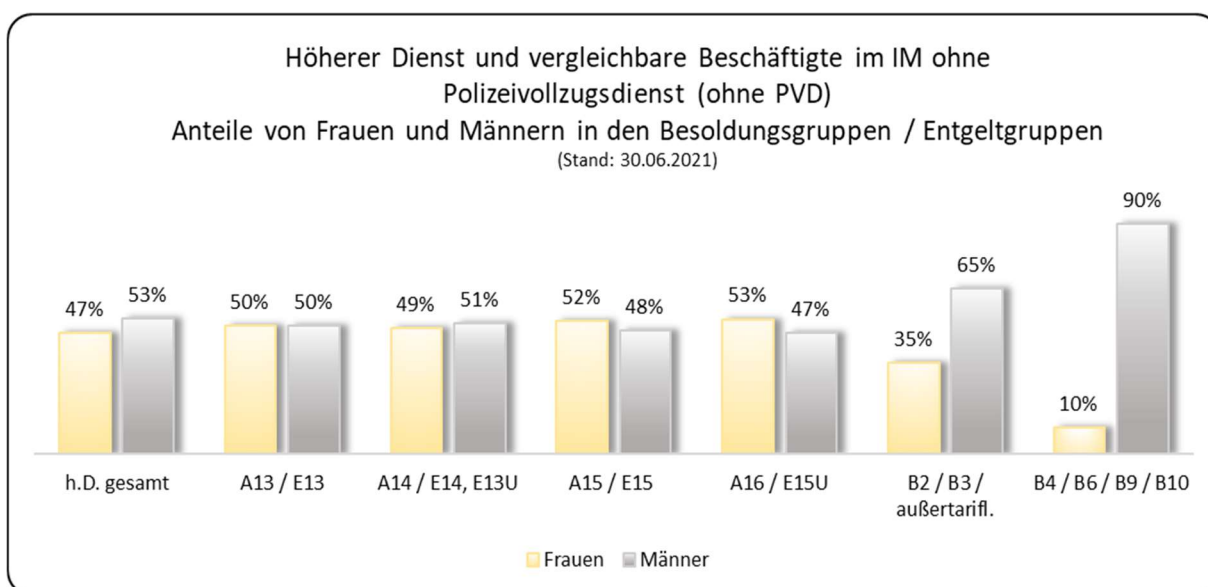
Die Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst (ohne PVD) einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen seit 2015 wird in der nachfolgenden Grafik dargestellt. Der Anteil der Frauen hat von 2015 bis 2021 um fünf Prozentpunkte zugenommen.

Anhaltspunkte für einen Trendbruch sind nicht erkennbar. Bei Fortschreibung dieses Trends, wird der Frauenanteil im h.D. des Innenministeriums (ohne PVD) die 50-Prozent-Marke während der Laufzeit dieses Chancengleichheitsplanes (2021 bis 2026) mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit erreichen bzw. überschreiten.



Berücksichtigt man ferner, dass in den nächsten Jahren mehr Männer als Frauen im höheren Dienst in den Ruhestand gehen<sup>3</sup> und dass seit einigen Jahren aufgrund des Frauenanteils bei den Einstellungen von deutlich über 50 % (siehe hierzu auch Kapitel 2.12) mehr Frauen als Männer auf die frei werdenden Stellen nachrücken, dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit die Parität bereits Ende des Jahres 2022 erreicht sein.

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen) ohne PVD ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen. In den Beförderungssämtern der Besoldungsgruppen A 15 / E 15 bzw. A 16 / E 15 Ü ist die Parität mit einem Frauenanteil von 52 % bzw. 53 % erreicht bzw. überschritten.



<sup>3</sup> vgl. dazu unten Darstellung der Altersstruktur im h.D. des IM

Die Anzahl der Personen in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (ohne Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes) sowie der jeweilige Anteil der Frauen und der Männer ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beamtinnen u. Beamte h.D. (ohne PVD) (Stand: 30.06.2021)	alle	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9	B 10
Frauen	91	6	15	39	20	10	1	0	0
Männer	100	6	13	36	18	18	7	1	1
Frauen	48%	50%	54%	52%	53%	36%	13%	0%	0%
Männer	52%	50%	46%	48%	47%	64%	87%	100%	100%

Die Anzahl der Personen in den Entgeltgruppen, die der Laufbahngruppe des höheren Dienstes entsprechen, sowie der Anteil der Frauen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.<sup>4</sup>

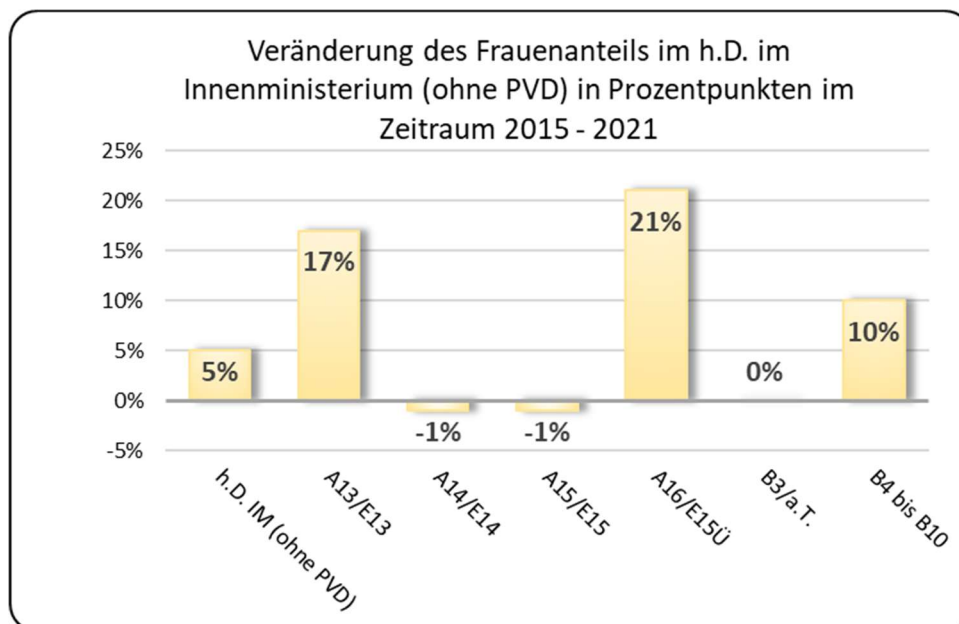
Beschäftigte entspr. h.D. (30.06.2021)	alle	E 13	E 14 E 13 Ü	E 15	außer- tariflich
Frauen	20	6	13	0	1
Männer	24	6	16	0	2
Frauen	45%	50%	45%	-	33%
Männer	55%	50%	55%	-	67%

Die Veränderung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ohne PVD (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen) seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 wird in der nachfolgenden Übersicht dargestellt. Besonders hervorzuheben ist der starke Anstieg des Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 16 / E 15 Ü, der in dem betrachteten Zeitraum von sechs Jahren 21 Prozentpunkte beträgt.

<sup>4</sup> Die Unterscheidung der Laufbahnfachrichtungen Polizeivollzugsdienst und sonstige Laufbahnfachrichtungen spielt bei den Tarifbeschäftigten keine Rolle. Die nachfolgende Tabelle ist somit identisch mit der entsprechenden Tabelle zu den Frauenanteilen bei den einzelnen Entgeltgruppen im folgenden Abschnitt, der die Laufbahngruppe des höheren Dienstes (einschließlich PVD) darstellt.

Frauen im h.D Innenministe- rium (ohne PVD)	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
h.D. gesamt	46	111	+ 65	42%	47%	+ 5%
A13 / E13	1	12	+ 11	33%	50%	+ 17%
A14 / E14	6	28	+ 22	50%	49%	- 1%
A15 / E15	26	39	+ 13	53%	52%	- 1%
A16 / E15Ü	7	20	+ 13	32%	53%	+ 21%
B2 / B3 / außertarifl.	6	11	+ 5	35%	35%	+ 0%
B4 / B6 / B9 / B10	0	1	+ 1	0%	10%	+ 10%

Die Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen zwischen 2015 bis 2021 wird auch in der nachstehenden Grafik dargestellt.

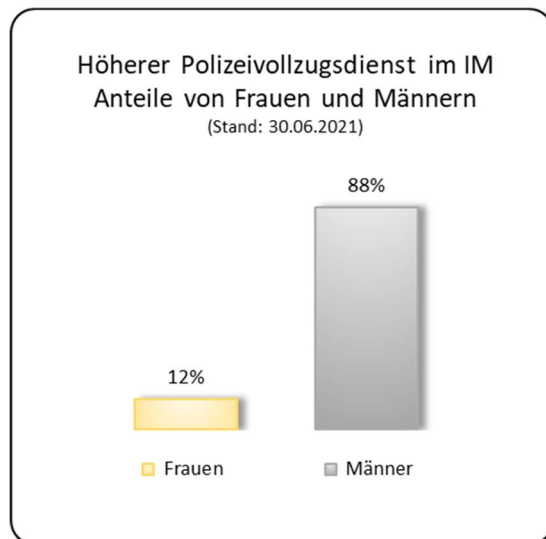




### 2.3.2 Laufbahngruppe höherer Polizeivollzugsdienst

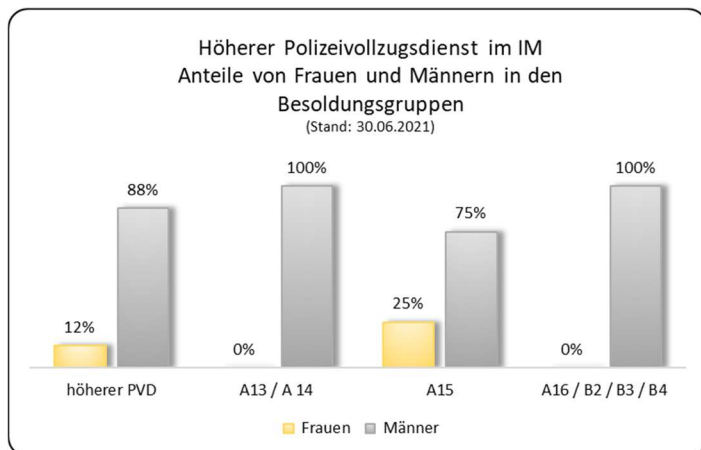
Zum Stichtag 30.06.2021 gibt es 17 Beamtinnen und Beamte des höheren Polizeivollzugsdienstes, deren Stammdienststelle das Innenministerium ist. Dabei handelt es sich um zwei Frauen und 15 Männer.

Der Frauenanteil (ohne abgeordnete Personen) liegt im höheren Polizeivollzugsdienst im Innenministerium daher bei 12 % und damit deutlich niedriger als in der Laufbahngruppe höherer Dienst ohne Berücksichtigung des Polizeivollzugsdienstes, in der der Frauenanteil im Innenministerium bei 47% liegt.



Höherer Polizeivollzugsdienstes mit Stammdienststelle Innenministerium (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	17	2	12 %	15	88 %

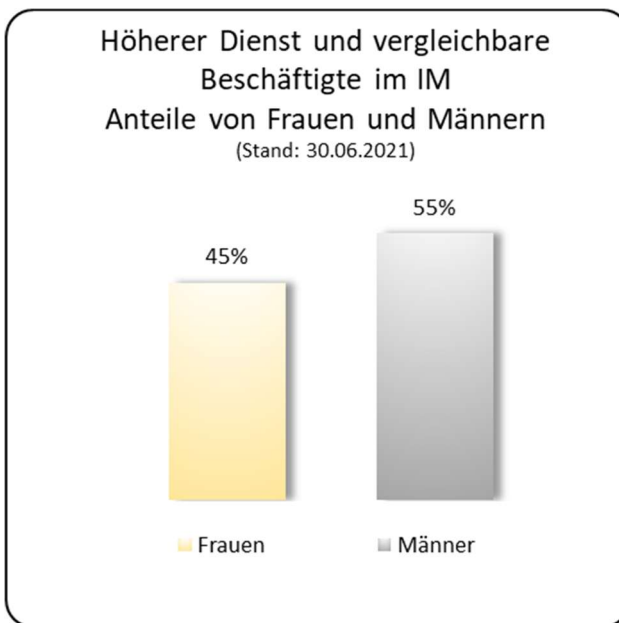
Die beiden Frauen im höheren Polizeivollzugsdienst gehören der Besoldungsgruppe A 15 an. In dieser Besoldungsgruppe haben die Frauen einen Anteil von 25 %. In allen anderen Besoldungsgruppen des höheren Polizeivollzugsdienstes gibt es hingegen im Innenministerium als Stammdienststelle zum Stichtag keine Frauen. Abgeordnete Personen werden im Rahmen der Chancengleichheitsplanung bei der abordnenden Dienststelle gezählt.



### 2.3.3 Laufbahngruppe höherer Dienst (mit PVD)

Zum Stichtag 30.06.2021 gibt es im Innenministerium 252 Personen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei den Tarifbeschäftigten und einschließlich der Beamtinnen und Beamten im höheren Polizeivollzugsdienst).

Die 252 Personen teilen sich auf in 113 Frauen und 139 Männer. Der Anteil der Frauen an den Angehörigen des höheren Dienstes beträgt im Innenministerium 45 %, der Anteil der Männer 55 %.

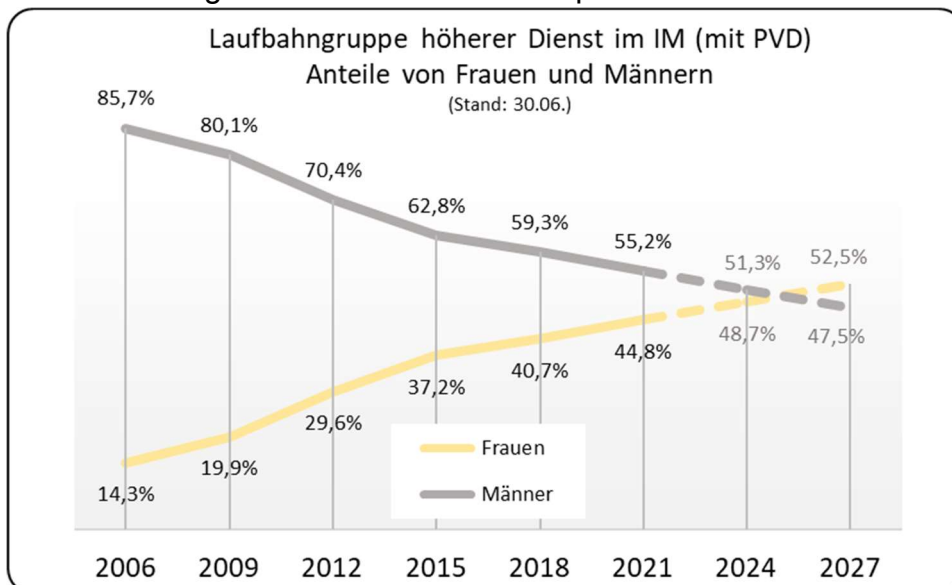


Der Frauenanteil liegt daher zum Stichtag niedriger als das vom Chancengleichheitsgesetz vorgegebene Ziel einer Parität zwischen Frauen und Männern.

Laufbahngruppe h.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte	alle	Frauen h.D.		Männer h.D.	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	252	113	45 %	139	55 %

Die langfristige Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst ist in der nachstehenden Grafik dargestellt. Seit 2006 ist der Frauenanteil von 14 % auf 45 % angestiegen. Das bedeutet einen Anstieg um mehr als 30 Prozentpunkte während eines Zeitraums von 15 Jahren.

Seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 ist der Frauenanteil im höheren Dienst im Innenministerium von

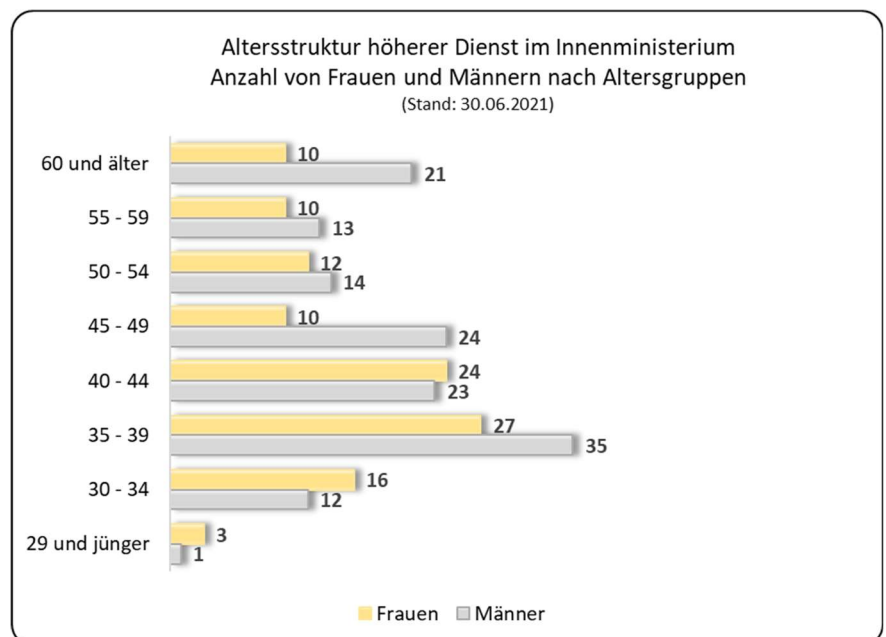


37 % auf 45 % angestiegen. Die Steigerung während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplanes beträgt somit 8 Prozentpunkte. Setzt sich diesen Trend fort, so wird der Frauenanteil im h.D. des Innenministeriums (einschließlich der vergleichbaren Beschäftigten) die 50-Prozent-Marke während der Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplanes (2021 bis 2026) aller Voraussicht nach erreichen bzw. überschreiten. Auch hier ist wieder darauf hinzuweisen, dass aufgrund des höheren Anteils der Männer in den Jahrgängen vor dem Ruhestand bzw. des höheren Frauenanteils bei den Einstellungen für den höheren Dienst, die Parität wahrscheinlich sogar schneller erreicht sein wird als es in der Grafik alleine aufgrund der Fortschreibung des Trends aus der Vergangenheit prognostiziert wird.

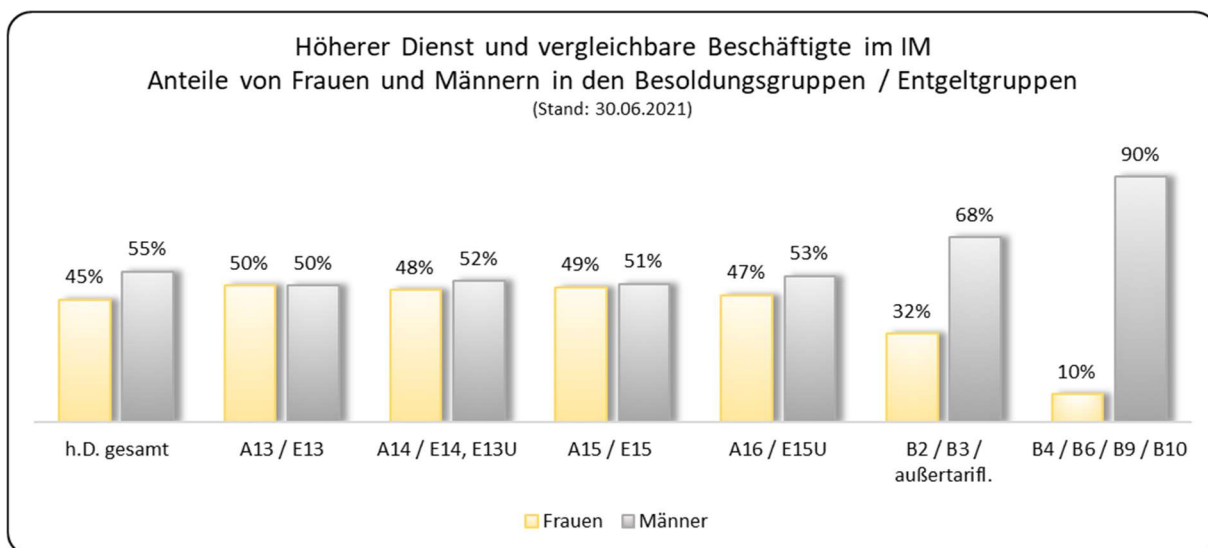
### Altersstruktur höherer Dienst

Die nebenstehende Übersicht stellt die Altersstruktur im höheren Dienst (einschließlich der vergleichbar eingruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) und die Anzahl von Frauen und Männern nach Altersgruppen dar.

In der pensionsnahen Altersgruppe der 60-jährigen und älteren Beschäftigten ist ein deutliches Übergewicht der Männer festzustellen. Rund 68% der Beschäftigten des höheren Dienstes in dieser Altersgruppe sind Männer. Das Übergewicht der Männer betrifft aber auch die jüngeren Altersgruppen bis zu den 45 bis 49jährigen, wo der Unterschied zwischen Frauen und Männern besonders ausgeprägt ist.



Der Anteil der Frauen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des höheren Dienstes ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen. Von A 13 / E 13 bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 / Entgeltgruppe E15Ü liegt der Frauenanteil zwischen 47 % und 50 % und damit etwas höher als der Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt, der bei 45 % liegt. Im Bereich der Besoldungsgruppen B 2 / B 3 und der außertarifliche Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 32% bzw. bei den obersten Besoldungsgruppen ab B 4 aufwärts bei 10%.



Die Anzahl der Personen in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sowie der jeweilige Anteil der Frauen und der Männer sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beamtinnen u. Beamte h.D. (30.06.2021)	alle	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 3	B 6	B 9	B 10
Frauen	93	6	15	41	20	0	10	1	0	0
Männer	115	6	14	42	23	2	19	7	1	1
Frauen	45%	50%	52%	49%	47%	0%	34%	13%	0%	0%
Männer	55%	50%	48%	51%	53%	100%	66%	87%	100%	100%

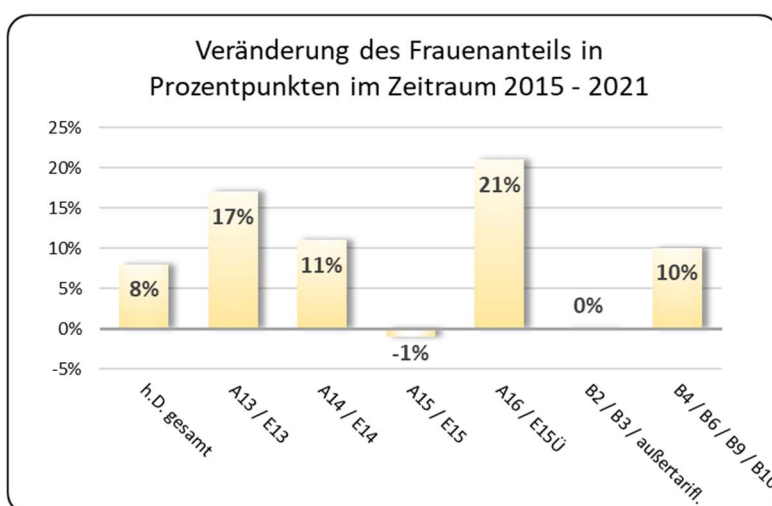
Die Anzahl der Personen in den Entgeltgruppen, die der Laufbahngruppe des höheren Dienstes entsprechen, sowie der Anteil der Frauen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beschäftigte entspr. h.D. (30.06.2021)	alle	E 13	E 14 E 13 Ü	E 15	außertariflich
Frauen	20	6	13	0	1
Männer	24	6	16	0	2
Frauen	45%	50%	45%	-	33%
Männer	55%	50%	55%	-	67%

Die Veränderung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Frauen im h.D.	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
h.D. gesamt	48	113	+65	37%	45%	+8%
A13 / E13	1	12	+11	33%	50%	+17%
A14 / E14	7	28	+21	37%	48%	+11%
A15 / E15	27	41	+14	50%	49%	-1%
A16 / E15Ü	7	20	+13	26%	47%	+21%
B2 / B3 / außertarifl.	6	11	+5	32%	32%	0%
B4 / B6 / B9 / B10	0	1	+1	0%	10%	+10%

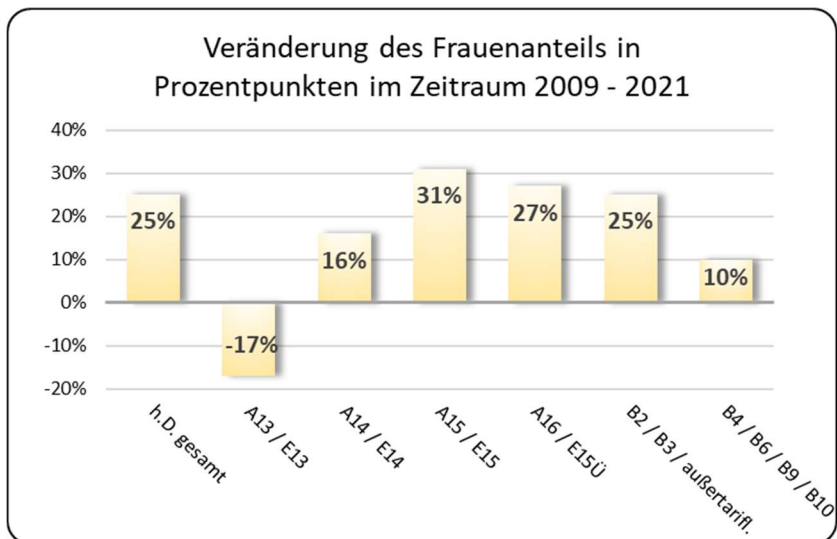
In absoluten Zahlen gibt es 2021 in jeder der betrachteten Besoldungs-/Entgeltgruppen mehr Frauen als 2015. Aber auch der relative Anteil der Frauen ist in vielen der betrachteten Besoldungs-/Entgeltgruppen angestiegen. Am stärksten ist der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A 16 gestiegen, und zwar um 21 Prozentpunkte. Der leichte Rückgang des Frauenanteils in A 15 / E 15 dürfte damit im Zusammenhang stehen.



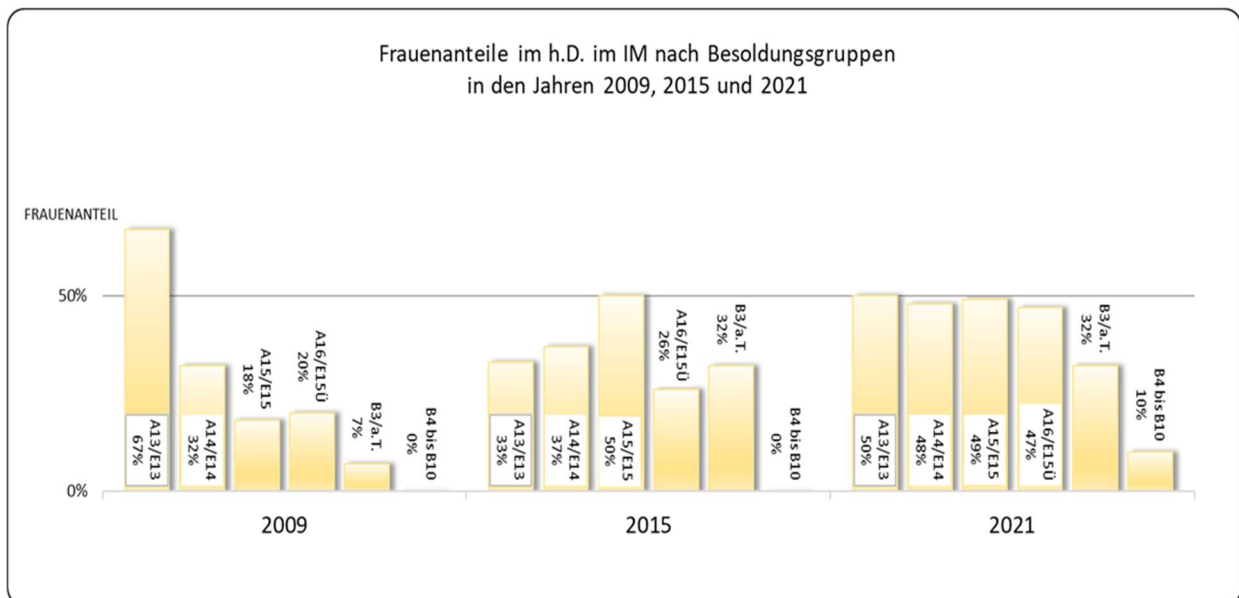
Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Veränderungen in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen seit der Datenerhebung für den vorletzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2009. Die Daten aus 2012, 2015 und 2018 sind den Zwischenberichten zum Chancengleichheitsplan bzw. dem Chancengleichheitsplan 2015 entnommen.

Frauen im h.D.	2009	2012	2015	2018	2021	Veränderung des Frauenanteils 2009 – 2021 absolut und in Prozentpunkten
h.D. gesamt Anzahl	36	34	48	77	113	+77
h.D. gesamt %	20%	30%	37%	41%	45%	+25%
A13 / E13 Anzahl	2	1	1	10	12	+10
A13 / E13 %	67%	50%	33%	56%	50%	-17%
A14 / E14 Anzahl	12	9	7	14	28	+16
A14 / E14 %	32%	33%	37%	35%	48%	+16%
A15 / E15 Anzahl	12	14	27	26	41	+29
A15 / E15 %	18%	38%	50%	53%	49%	+31%
A16 / E15Ü Anzahl	8	6	7	21	20	+12
A16 / E15Ü %	20%	26%	26%	46%	47%	+27%
B2 / B3 / außertarifl. Anzahl	2	4	6	6	11	+9
B2 / B3 / außertarifl. %	7%	20%	32%	23%	32%	+25%
B4 / B6 / B9 / B10	0	0	0	0	1	+1
B4 / B6 / B9 / B10	0%	0%	0%	0%	10%	+10%

Im Eingangsamt A 13 / E 13 ist der Frauenanteil seit 2009 zurückgegangen. In allen Beförderungsmätern hat sich der Frauenanteil hingegen seit 2009 erhöht. Am stärksten erhöht hat sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 15 / E 15, in welcher in dem Zeitraum von zwölf Jah-



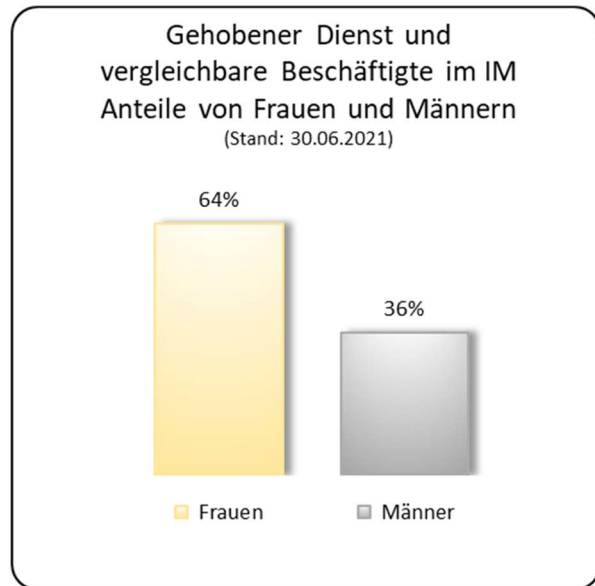
ren eine Steigerung von 31 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Aber auch in den höheren Beförderungsmätern A 16 bzw. B 3 (einschließlich der außertariflich Beschäftigten) sind mit einer Zunahme von 27 Prozentpunkten bzw. 25 Prozentpunkten innerhalb von zwölf Jahre hohe Zuwächse sichtbar. Dies führt dazu, dass sich der Frauenanteil in den meisten Beförderungsmätern schon stark an die 50% angenähert hat. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die erheblichen Veränderungen beim Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen seit 2009:



## 2.4 Laufbahngruppe gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

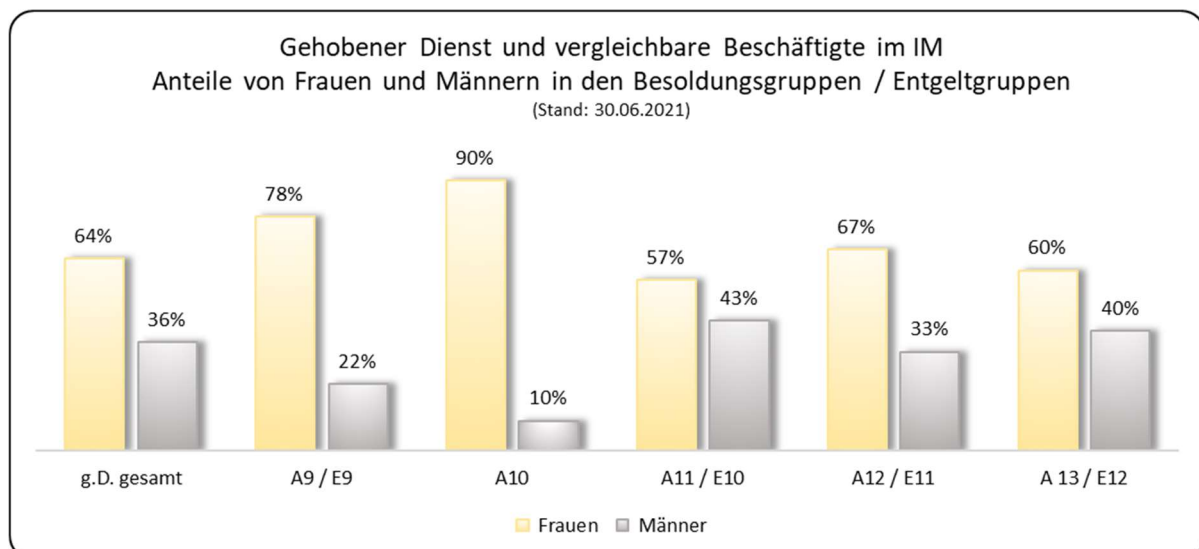
Zum Stichtag 30.06.2021 gibt es im Innenministerium 238 Personen in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei den Tarifbeschäftigten).

Die 238 Personen im gehobenen Dienst teilen sich auf in 152 Frauen und 86 Männer. Der Anteil der Frauen an den Angehörigen des gehobenen Dienstes beträgt 64 %, der Anteil der Männer 36 %. Der Frauenanteil übersteigt somit das vom Chancengleichheitsgesetz vorgegebene Ziel einer Parität zwischen Frauen und Männern.



Laufbahngruppe g.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte	alle	Frauen g.D.		Männer g.D.	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	238	152	64 %	86	36 %

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen ist der nachfolgenden Grafik zu entnehmen. In allen Besoldungs-/Entgeltgruppen gibt es deutlich



mehr Frauen als Männer. Dies gilt auch für die höchste Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A13/E12. Dort liegt der Anteil der Frauen bei 60 %.



Die Anzahl der Personen in den einzelnen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes sowie der jeweilige Anteil der Frauen und der Männer sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beamtinnen u. Beamte g.D. (30.06.2021)	alle	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13
Frauen	131	2	9	15	45	60
Männer	72	0	1	13	18	40
Frauen	65%	100%	90%	54%	71%	60%
Männer	35%	0%	10%	46%	29%	40%

Die Anzahl der Personen in den Entgeltgruppen, die der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes entsprechen, sowie der Anteil der Frauen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beschäftigte entspr. g.D. (30.06.2021)	alle	E 9B	E 10	E 11	E 12
Frauen	21	5	6	10	0
Männer	14	2	3	9	0
Frauen	60%	71%	67%	53%	-
Männer	40%	29%	33%	47%	-

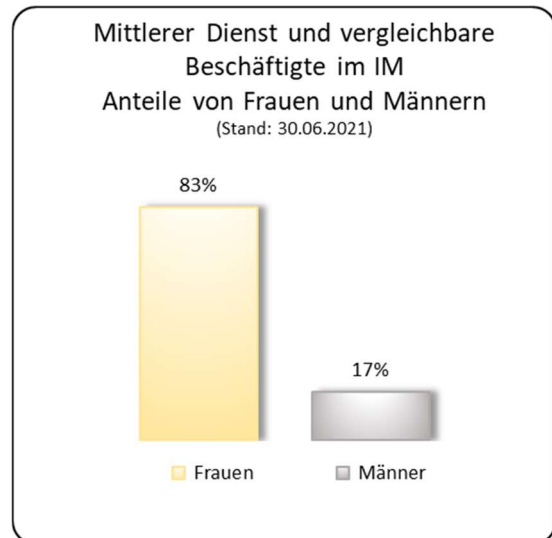
Die Veränderung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Frauen im g.D.	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
g.D. gesamt	77	152	+75	52%	64%	+12%
A9 / E9	5	7	+2	100%	78%	- 22%
A10	2	9	+7	40%	90%	+50%
A11 / E10	12	21	+9	52%	57%	+5%
A12 / E11	21	55	+34	49%	67%	+18%
A13 / E12	37	60	+23	52%	60%	+8%

## 2.5 Laufbahngruppe mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

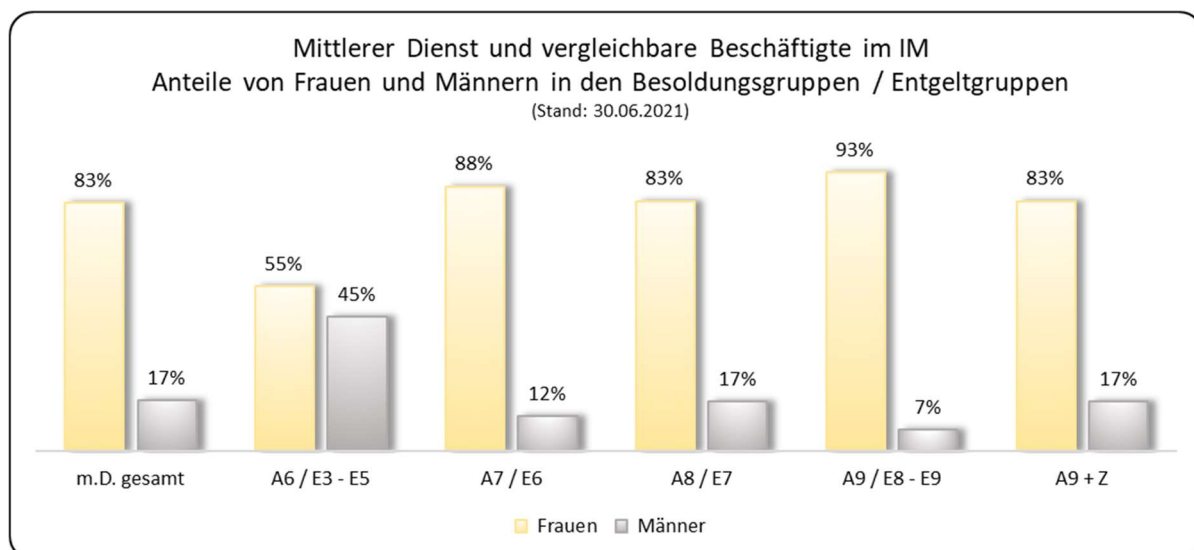
Im Innenministerium sind zum Stichtag 30.06.2021 111 Personen beschäftigt, die zum mittleren Dienst bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen gehören.

Diese 111 Personen teilen sich auf in 92 Frauen und 19 Männer. Der Anteil der Frauen liegt in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppe) bei 83 %. Der Anteil der Männer liegt bei 17 %.



Laufbahngruppe m.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen m.D.		Männer m.D.	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	111	92	83 %	19	17 %

Der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist in der untenstehenden Grafik dargestellt. Auch in den oberen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 9 / E 8 – E 9 sind Frauen mit 93 % und in der Besoldungsgruppe A 9 + Z mit 83 % mit großem Abstand in der Mehrheit.



Die Anzahl der Personen in den einzelnen Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes sowie der jeweilige Anteil der Frauen und der Männer sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beamtinnen u. Beamte m.D. (30.06.2021)	alle	A 6	A 7	A 8	A 9	A9 +Z
Frauen	13	0	0	0	8	5
Männer	5	0	2	1	1	1
Frauen	72%	-	0%	0%	89%	83%
Männer	28%	-	100%	100%	11%	17%

Die Anzahl der Personen in den Entgeltgruppen, die der Laufbahnguppe des mittleren Dienstes entsprechen, sowie der Anteil der Frauen und der Männer sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

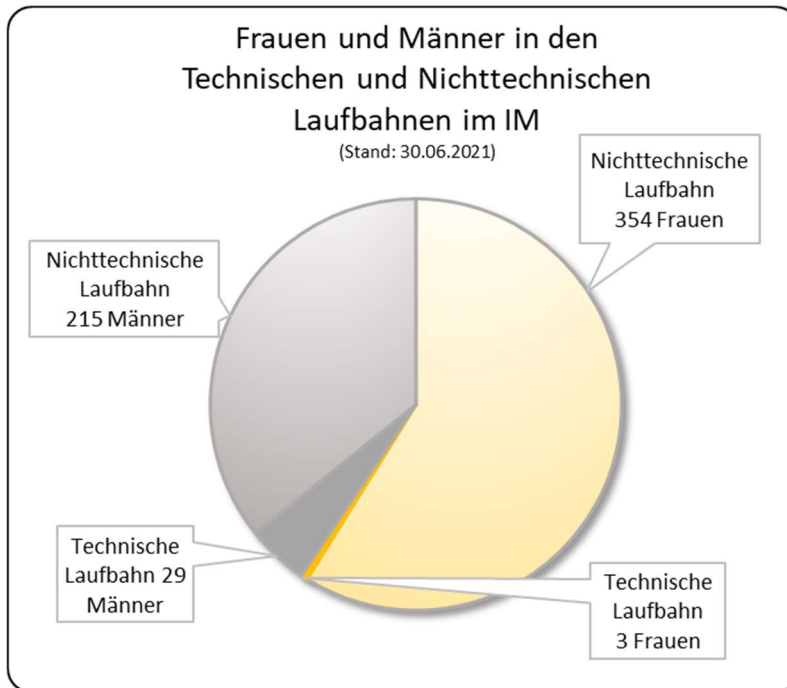
Beschäftigte entspr.m.D. (30.06.2021)	alle	FE4	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9A
Frauen	79	0	0	0	11	45	5	13	5
Männer	14	3	0	4	2	4	0	0	1
Frauen	85%	0%	-	0%	85%	92%	100%	100%	83%
Männer	15%	100%	-	100%	15%	8%	0%	0%	17%

Die Veränderung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Frauen im m.D. und entsprechenden Entgeltgruppen	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
m.D. gesamt	80	92	+12	78%	83%	+ 5%
A6 / E3 – E5	18 <sup>5</sup>	11	- 7	59%	55%	- 4%
A7 / E6	28	45	+ 17	93%	88%	- 5%
A8 / E7	5	5	0	71%	83%	+ 12%
A9 / E8 – E9A	27	26	- 1	84%	93%	+ 9%
A9 + Z	2	5	+ 3	50%	83%	+ 33%

<sup>5</sup> inkl. E2

## 2.6 Nichttechnische und Technische Laufbahnen



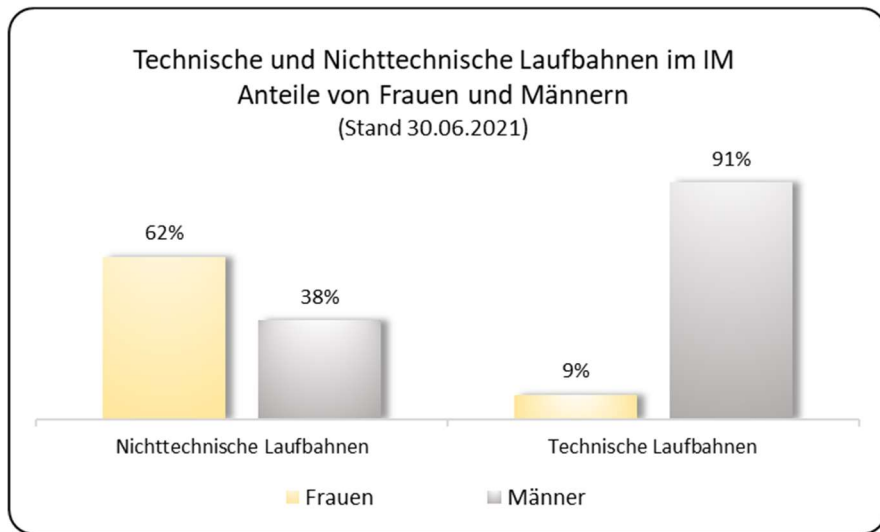
Von den 601 Beschäftigten mit Stammdienststelle Innenministerium gehören 569 Personen einer Nichttechnischen Laufbahn an (354 Frauen und 215 Männer). 32 Personen gehören einer Technischen Laufbahn an (3 Frauen und 29 Männer).

Berücksichtigt werden für diese Auswertung auch Tarifbeschäftigte. Eine Laufbahnfachrichtung im beamtenrechtlichen Sinne gibt es

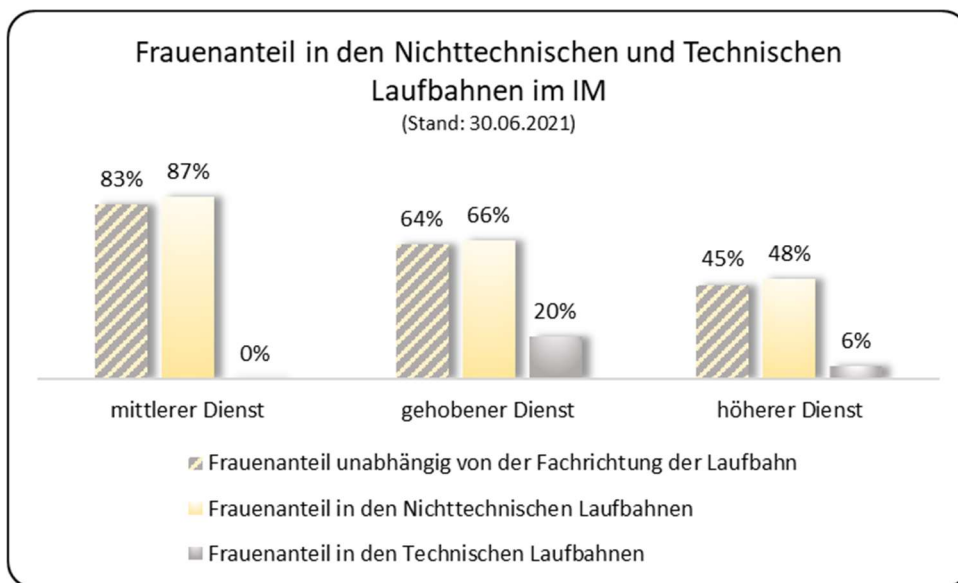
bei Tarifbeschäftigten nicht. Die Zuordnung für die Auswertung muss daher aufgrund der Ausbildung bzw. ausgeübten Tätigkeit erfolgen. Die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes sind den Nichttechnischen Laufbahnen zugeordnet.

Beschäftigte des IM (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nichttechnische Laufbahnen	569	354	62 %	215	38 %
Technische Laufbahnen	32	3	9 %	29	91 %

Der Anteil der Geschlechter ist in den Nichttechnischen und den Technischen Laufbahnen unterschiedlich hoch (vgl. auch nebenstehende Grafik). In den Nichttechnischen Laufbahnen sind 62% der Laufbahnangehörigen Frauen und 38% Männer. Bei den Technischen Laufbahnen sind hingegen nur 9% der Laufbahnangehörigen Frauen und 91% Männer.



Der Frauenanteil ist in den Nichttechnischen Laufbahnen daher wesentlich höher als in den Technischen Laufbahnen. Dies gilt auch bei Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen mittlerer, gehobener und höherer Dienst.



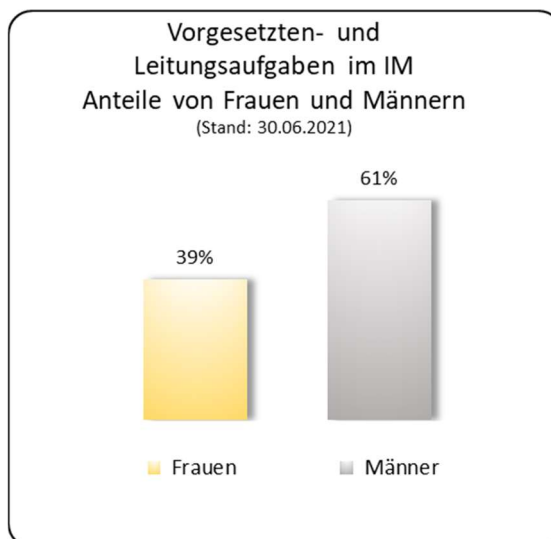
In der nachfolgenden Übersicht sind die Anteile der Frauen aufgeteilt nach Besoldungs- und entsprechenden Entgeltgruppen und Technischen bzw. Nichttechnischen Laufbahnen dargestellt.

Innenministerium (Stand: 30.06.2021)	Alle Beschäftigte (Frauen und Männer)	Anzahl Frauen nach Laufbahnfachrichtungen			Frauenanteil nach Laufbahnfachrichtungen		
		Alle Fachrichtungen	Nicht-technische Laufbahnen	Technische Laufbahnen	Alle Fachrichtungen	Nicht-technische Laufbahnen	Technische Laufbahnen
A 6 / E 3 - E 5	20	11	11	0	55%	65%	0%
A 7 / E 6	51	45	45	0	88%	90%	0%
A 8 / E 7	6	5	5	0	83%	83%	
A 9 mD / E 8 / E 9 / E 9a	28	26	26	0	93%	96%	0%
A 9 + Z	6	5	5	0	83%	83%	
A 9 gD / E 9b	9	7	7	0	78%	100%	0%
A 10	10	9	9	0	90%	90%	
A 11 / E 10	37	21	20	1	57%	57%	50%
A 12 / E 11	82	55	55	0	67%	70%	0%
A 13 gD / E 12	100	60	59	1	60%	61%	33%
A 13 hD / E 13	24	12	12	0	50%	50%	
A 14 / E 14 / E 13Ü	58	28	27	1	48%	53%	14%
A 15 / E 15	83	41	41	0	49%	54%	0%
A 16 / E 15Ü	43	20	20	0	47%	49%	0%
B 2 / B 3 / außertarifl. B.	34	11	11	0	32%	32%	
B 4 / B 6 / B 9 / B 10	10	1	1	0	10%	11%	0%
mittlerer Dienst	111	92	92	0	83%	87%	0%
gehobener Dienst	238	152	150	2	64%	66%	20%
höherer Dienst	252	113	112	1	45%	48%	6%
alle Beschäftigte	601	357	354	3	59%	62%	9%

## 2.7 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zum Stichtag 30.06.2021 liegt der Anteil der Frauen bei der Besetzung der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Innenministerium – abhängig von der Betrachtung der einbezogenen Führungsfunktionen – zwischen 39 % bis 43 %.

Insgesamt gibt es 83 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Von den 83 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 32 Frauen. Dem stehen 51 Männer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gegenüber.



Aufgrund des fortschreitenden Zielerreichungsgrads wird nachfolgend eine stärkere Differenzierung bei den Führungsfunktionen vorgenommen. Im Bereich der Hausleitung werden folgende Funktionen gesondert ausgewiesen: Die Funktionen „Staatssekretärinnen/Staatssekretäre“ und „Ministerialdirektorinnen/Ministerialdirektoren“ unterliegen gesonderten Regelungs- und Verfahrensregimen. Dieser Bereich umfasst aktuell drei Personen. Ferner stellen die Führungspositionen im Landespolizeipräsidium des

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Innenministerium (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Alle Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	83	32	39%	51	61%	
davon	Staatssekretäre/-innen, Ministerialdirektor/-in	3	0	0%	3	100%
	Polizeivollzugsdienst	6	0	0%	6	100%
	Nichtvollzug	74	32	43%	42	57%

Innenministeriums, die Polizeivollzugsbeamten/Polizeivollzugsbeamten vorbehalten sind, einen Sonderfall dar, der in anderen Ministerien nicht besteht und daher bei einer vergleichenden Betrachtung zu berücksichtigen ist. Dieser Bereich umfasst sechs Personen. Um eine bessere Differenzierung und Vergleichbarkeit zu ermöglichen, werden diese Bereiche daher zusätzlich ausgewiesen.

Unter Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des ChancenG werden bei obersten Landesbehörden wie dem Innenministerium grundsätzlich alle Stellen ab der Funktion des stellvertretenden Referatsleiters bzw. der stellvertretenden Referatsleiterin verstanden. Das ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zum ChancenG 2005.<sup>6</sup>

In der folgenden tabellarischen Übersicht ist dargestellt, wie die entsprechenden konkreten Funktionen im Innenministerium mit Frauen und Männern besetzt sind (zum Stichtag 30.06.2021). Unterschieden wird dabei insbesondere zwischen den obersten Spitzenfunktionen in der Leitung des Hauses (Staatssekretär(-in), Ministerialdirektor(-in)), den Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes und den Beschäftigten des Nichtvollzugsbereichs.

---

<sup>6</sup> (vgl. LT-Ds. 13/4483, S. 28)



Funktionen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben (Stand 30.06.2021)	Anzahl Dienstposten	Anzahl Funktionsträger/-innen	Beschäftigte im Nichtvollzugsbereich		Beamtinnen und Beamte des PVD		Oberste Leitungsfunktionen		Anteil der Frauen
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Staatssekretär/-in, Ministerialdirektor/-in (CIO) (oberste Leitungsfunktionen)	3	3					0	3	
Weitere Funktionen in der Hausleitung (Stv. Regierungssprecher/-in, L-Leitung u. Stv., Leitung Pressestelle u. Stv. etc.)	8	8	4	4					
Abteilungsleiter/-innen und Landespolizeipräsident/-in	7	7	1	6					
Inspekteur /-in der Polizei (Polizeivollzugsdienst)	1	1			0	1			
Referatsleitung (durch Beamtinnen und Beamten des PVD)	2	2			0	2			
Stellvertretende Referatsleitung (durch Beamtinnen und Beamte des PVD) <sup>7</sup>	3	3			0	3			
Referatsleitung <sup>8</sup> (ohne Beamtinnen und Beamte des PVD)	31	31	10	21					
Stellvertretende Referatsleitung <sup>9</sup> (ohne Beamtinnen und Beamte des PVD)	28	28	17	11					
Summe 1 Führungsfunktionen ohne PVD und den oberste Leitungsfunktionen	74	74	32	42					43%
Summe 2 = Summe 1 + 6 Führungsfunktionen mit PVD aber ohne oberste Leitungsfunktionen	80	80			32	48			40%
Summe 3 = Summe 1 + 6 + 3 Alle Führungsfunktionen	83	83					32	51	39%

<sup>7</sup> Berücksichtigt sind die Stellvertretungsfunktionen in den Referaten 31, 32 und 34, wobei die Stellvertretung in R34 durch zwei Personen erfolgt, von denen nur eine dem PVD angehört.

<sup>8</sup> Zum Teil sind die Referatsleiterinnen und Referatsleiter zugleich stellvertretende Abteilungsleiter/-innen; die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung wird daher nicht gesondert aufgeführt; es gab zum Stichtag 32 Referate; in dieser Zeile nicht berücksichtigt sind die Referate, die durch Beamte des PVD geleitet werden; in dieser Zeile enthalten ist zusätzlich auch die Leitung der Stabsstelle Tax Compliance

<sup>9</sup> Nicht berücksichtigt sind in dieser Zeile die drei Referate, in denen die Stellvertretung durch Beamtinnen und Beamte des PVD erfolgt und ein Referat der Abteilung 2, in dem die Stellvertretung nicht durch eine referatsangehörige Person erfolgt (daher in dieser Zeile 28 berücksichtigte Dienstposten). Bei der Anzahl der Funktionsträger/-innen ist zu berücksichtigen, dass zum Stichtag in drei Fällen

Die Veränderung des Frauenanteils bei den Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben während der Laufzeit des vorangegangenen Chancengleichheitsplanes ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt. Gegenüber dem vorherigen Chancengleichheitsplan (Stichtag 30.06.2015) ist ein Anstieg des Frauenanteils bei der Besetzung dieser Positionen im Innenministerium um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Veränderung der Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Innenministerium		2015	2021	Veränderung Anzahl Frauen	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
Alle Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		20	32	+ 12	33%	39%	+ 6%
d a v o n	Sts.(-in) / MD (-in)	0	0	+0	0%	0%	+ 0%
	Polizeivollzug	0	0	+0	0%	0%	+ 0%
	Nichtvollzug	20	32	+ 12	37% <sup>10</sup>	43%	+ 6%

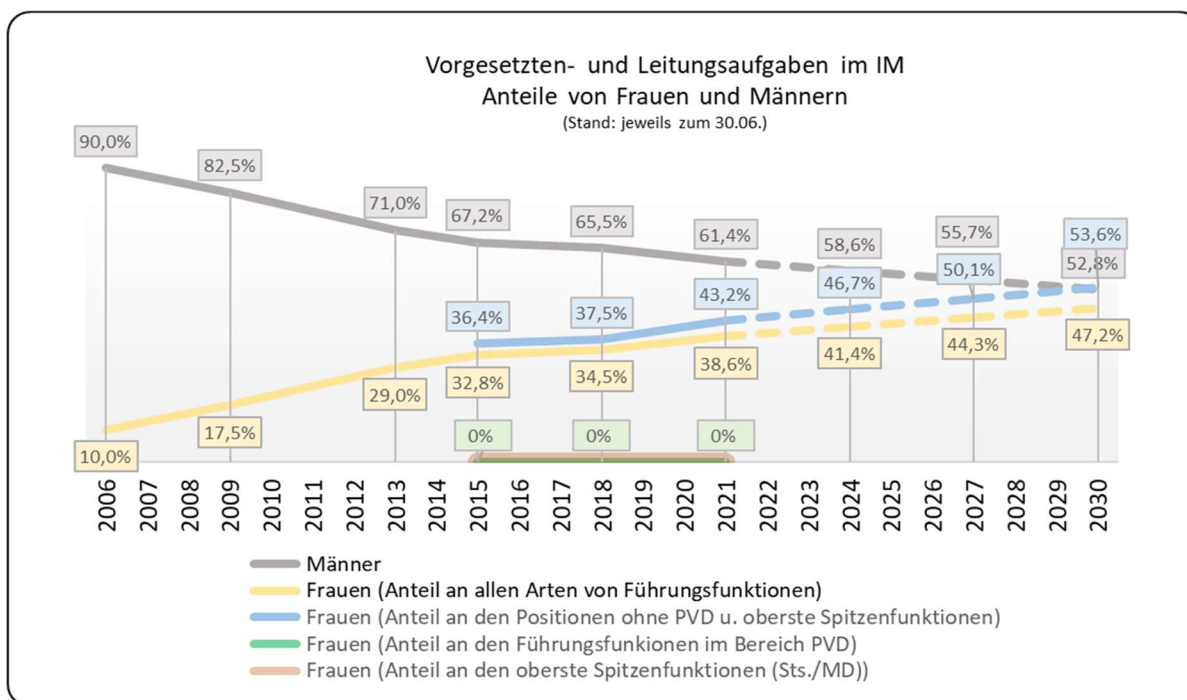
Die langfristige Entwicklung des Frauenanteils bei der Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Innenministerium ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen. In den letzten 15 Jahren ist der Frauenanteil bei den besetzten Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben kontinuierlich angestiegen von 10 % im Jahr 2006 auf nunmehr knapp 39 %. Dieser Trend wird sich sehr wahrscheinlich fortsetzen. Betrachtet man den Frauenanteil nur bei denjenigen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, bei denen es sich nicht um Dienstposten für den Polizeivollzugsdienst oder die obersten, politisch zu besetzenden Spitzenfunktionen

---

die Stellvertretung durch zwei Personen wahrgenommen wurde, die bei der Anzahl der Funktionsträger/-innen unabhängig vom Beschäftigungsumfang nach Köpfen aufgeführt sind; außerdem gab es auch stellvertretende Referatsleitungen, die zum Stichtag nicht besetzt waren und bei denen daher kein(e) Funktionsträger/-in berücksichtigt wurde.

<sup>10</sup> 2015: 54 besetzte Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Nichtvollzugsbereich und ohne MD (61 besetzte Positionen, davon 1 MD und 6 männliche Beamte PVD (Inspekteur, RL 31, 32 u. jew. Stv. RL, Stv. Pressestelle).

(Staatssekretär(-in) oder Ministerialdirektor(-in)) handelt, so wird die Parität bei solchen Führungsfunktionen wohl schon zum Ende der Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplanes erreicht (vgl. blaue Linie in der Grafik).



Während zum Zeitpunkt der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans im Jahr 2015 noch keine Frau eine Abteilungsleitungsposition bekleidete, gibt es zum Stichtag für den vorliegenden Chancengleichheitsplan eine Frau in dieser Funktion. Es handelt sich um die Landespolizeipräsidentin, die die Abteilung 3 des Innenministeriums leitet.

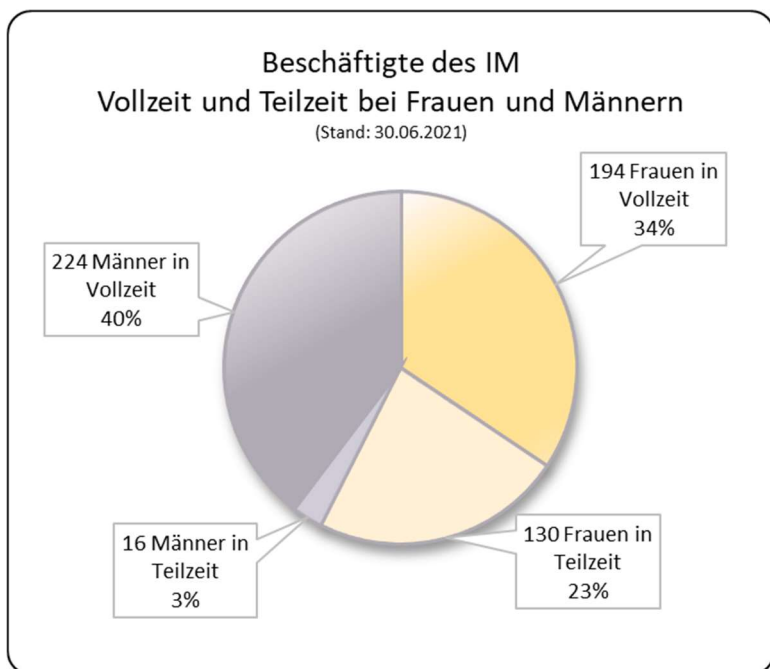
Von den 83 Personen, die zum Stichtag Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bekleiden, sind 13 Personen in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 16 %. Der Anteil der Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan (2015) um 6 Prozentpunkte gestiegen.

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit Teilzeitkräften	2015	2021	Veränderung Anzahl	Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		Veränderung in Prozentpunkte	
				2015	2021		
Teilzeitkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	6	13	+ 7	10%	16%	+ 6%	
davon	Sts.(-in)/MD(-in)	0	0	0	0%	0%	0%
	Polizeivollzug	0	0	0	0%	0%	0%
	Nichtvollzug	6	13	+ 7	11%	18%	+7%

Die Aufteilung der Teilzeitkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Frauen und Männern ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle. Angegeben sind außerdem die Fälle, in denen sich Teilzeitkräfte eine Führungsposition teilen. Die ungerade Zahl bei den geteilten Führungspositionen rührt daher, dass der Tandempartner der fünften Person nicht in Teilzeit arbeitet, in der Tabelle aber nur Teilzeitkräfte dargestellt werden.

<b>Geteilte Führungsfunktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit Innenministerium</b> (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen	Männer
Führungskräfte insgesamt	83	32	51
Geteilte Referatsleitung	0	0	0
Geteilte Stellvertretende Referatsleitung	5	5	0
Anteil geteilte Führungsfunktionen an allen Führungskräften	6%	16%	0%
Referatsleitung in Teilzeit	3	2	1
Stv. Referatsleitung in Teilzeit	10	10	0
Anteil Führungsfunktion in TZ an allen Führungskräften	16%	38%	2%

## 2.8 Teilzeitbeschäftigung

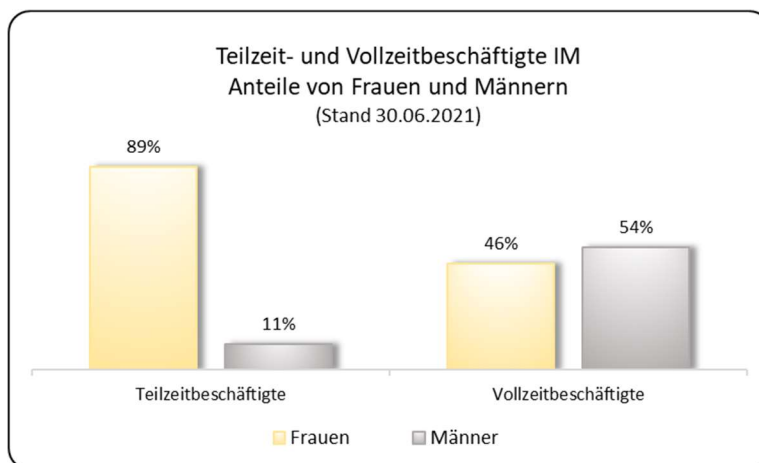


Zum Stichtag 30.06.2021 arbeiten 146 Personen mit Stammdienststelle im Innenministerium in Teilzeit und 418 Personen in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Teilzeitquote) liegt bei 26 %.

Nicht berücksichtigt sind die beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Personen. Bei diesen Personen ist die Bestimmung des Beschäftigungsumfangs wegen der

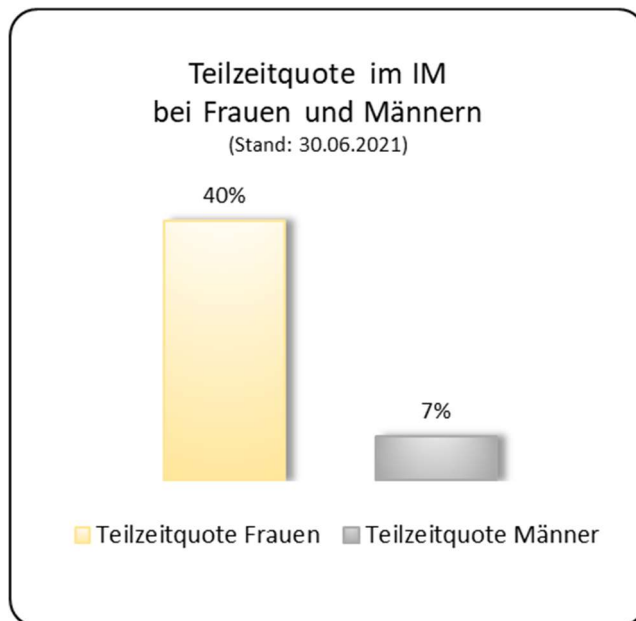
fehlenden aktiven Tätigkeit nicht immer eindeutig möglich.

Von den 146 in Teilzeit beschäftigten Personen sind 130 Frauen und 16 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 89 % bei den Teilzeitbeschäftigten bzw. einem Anteil der Männer von 11 %. Von den 418 in Vollzeit beschäftigten Personen sind 194 Frauen und 224 Männer. Bei den in Vollzeit beschäftigten Personen liegt der Frauenanteil bei 46 % und der Anteil der Männer bei 54 %.



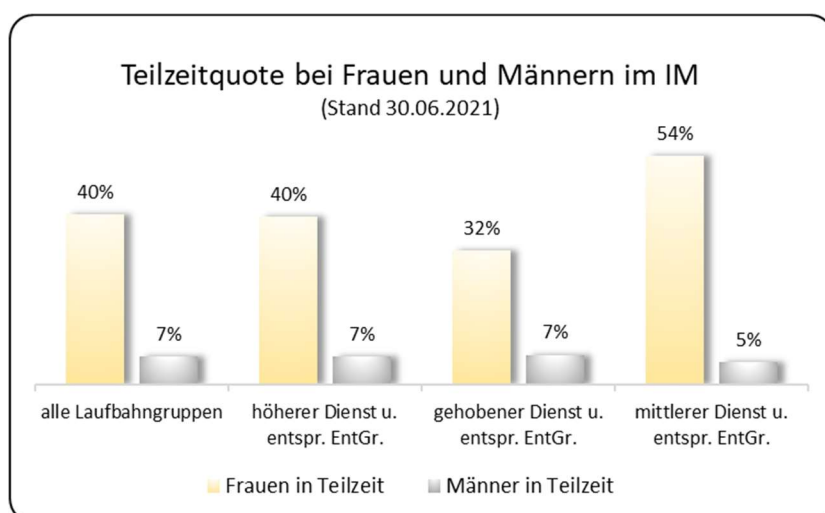
Beschäftigte des IM (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilzeit	146	130	89 %	16	11 %
Vollzeit	418	194	46 %	224	54 %
Summe Vollzeit und Teilzeit	564	324	57 %	240	43 %

Bei den Frauen ist die Teilzeitquote, d.h. der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen an allen Frauen, wesentlich höher als bei den Männern. Von 324 Frauen sind 130 in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einer Teilzeitquote von 40 %. Von 240 Männern sind hingegen nur 16 in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einer Teilzeitquote von sieben Prozent. Insgesamt sind im Innenministerium von 564 Personen 146 in Teilzeit tätig, was einer Teilzeitquote von 26 % entspricht.

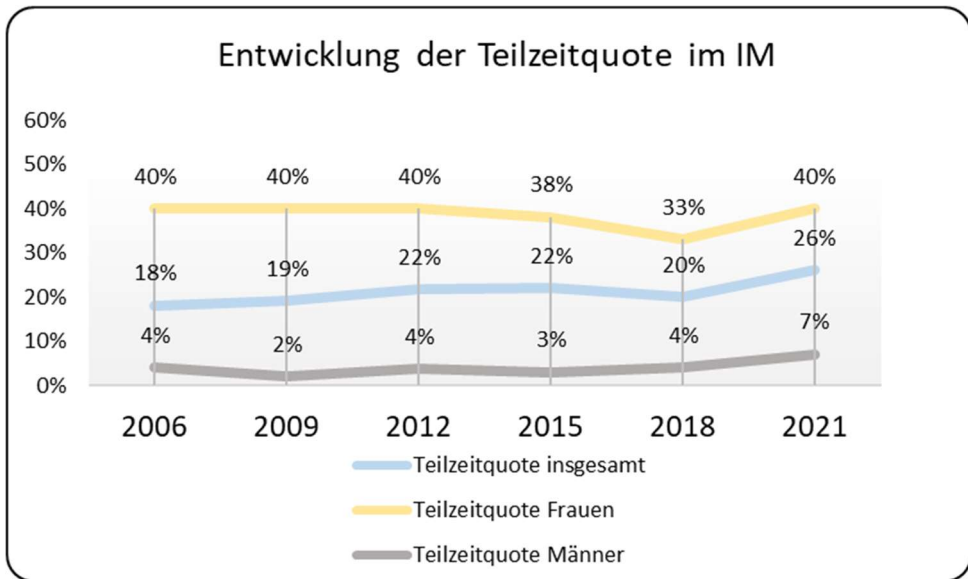


Beschäftigte des IM ohne Beurlaubung und EZ (Stand: 30.06.2021)	alle	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte	
		Anzahl	Anteil (Teilzeit- quote)	Anzahl	Anteil (Vollzeit- quote)
Frauen	324	130	40 %	194	60 %
Männer	240	16	7 %	224	93 %
<b>Summe</b>	<b>564</b>	<b>146</b>	<b>26 %</b>	<b>418</b>	<b>74 %</b>

Die Teilzeitquote der Frauen ist in allen Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen stets deutlich höher als die Teilzeitquote der Männer. Am höchsten ist die Teilzeitquote der Frauen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes (einschließlich entsprechender Entgeltgruppen).



In der langfristigen Entwicklung seit 2006 ist die Teilzeitquote im Innenministerium mit leichten Schwankungen von 18 % auf 26 % angestiegen. Ein Grund dafür dürfte der Anstieg des



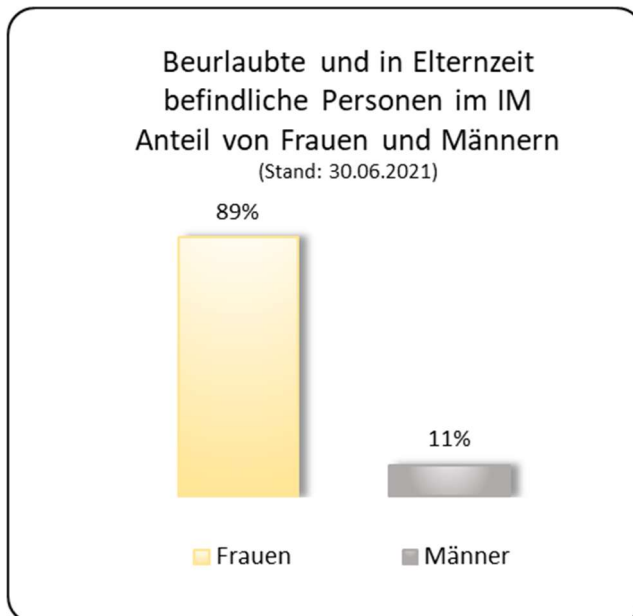
Frauenanteils bei den Beschäftigten des Innenministeriums von 43 % auf 59 % während des gleichen Zeitraums sein (vgl. oben bei Ziff. 2.1). Denn innerhalb der jeweiligen Gruppe der Frauen und der Männer hat sich die Teilzeitquote weniger stark verändert. Während die Teilzeitquote bei den Frauen im Jahr 2021 mit 40 % gleich hoch ist wie 2006, liegt sie bei den Männern mit 7 % im Jahr 2021 geringfügig höher als in den Jahren davor.

IM	alle (ohne Beurlaubte)	Frauen	Männer	Teilzeitbeschäftigte			Teilzeitquote		
				alle	Frauen	Männer	alle	Frauen	Männer
2006	487	197	290	90	78	12	18%	40%	4%
2009	467	204	263	88	82	6	19%	40%	2%
2012	324	160	164	70	64	6	22%	40%	4%
2015	355	190	165	77	72	5	22%	38%	3%
2018	482	267	215	96	87	9	20%	33%	4%
2021	564	324	240	146	130	16	26%	40%	7%

## 2.9 Beurlaubung und Elternzeit

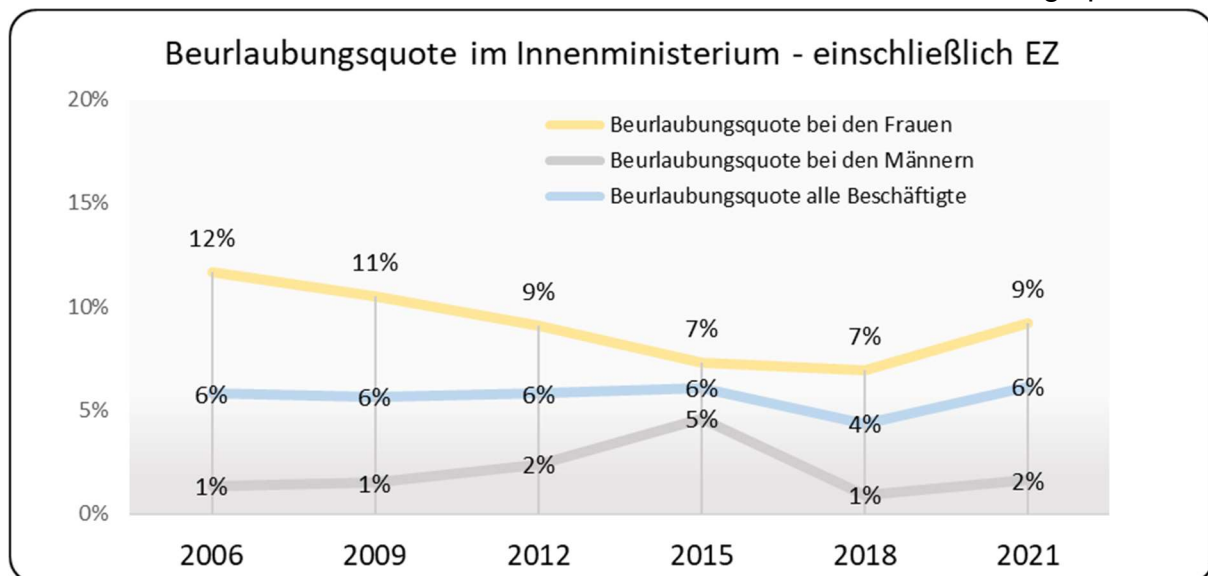
Zum Stichtag 30.06.2021 waren im Innenministerium 37 Personen beurlaubt oder befanden sich ohne Dienstbezüge in Elternzeit. Das sind 6 % der Beschäftigten.

Von den 37 beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Personen waren 33 Frauen und 4 Männer. Der Frauenanteil an den beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Personen beträgt daher 89 %, der Anteil der Männer liegt bei 11 %. Es sind nach wie vor v.a. Frauen, die sich in Elternzeit oder einer Beurlaubung befinden.



Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Personen im IM (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	37	33	89 %	4	11 %

Die Beurlaubungsquote (d.h. der Anteil der beurlaubten Personen an der Gesamtzahl der Beschäftigten) ist im langjährigen Mittel relativ konstant geblieben. Sie lag seit 2006 meistens im Bereich von 6 %. Bei den Frauen war die Beurlaubungsquote von





2006 bis 2015 rückläufig von 12 % auf 7 %. Sie ist zuletzt aber wieder leicht angestiegen und liegt aktuell bei 9 %.

Die Verteilung der Fälle der Beurlaubung auf die Laufbahngruppen mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst (jeweils einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen) ist den nachstehenden Übersicht zu entnehmen.

Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Personen im IM nach Laufbahngruppen (jeweils einschl. vergleichbarer Entgeltgruppen) (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	37	33	89%	4	11%
Mittlerer Dienst	5	5	100%	0	0%
Gehobener Dienst	17	16	94%	1	6%
Höherer Dienst	15	12	80%	3	20%

## 2.10 Auszubildende

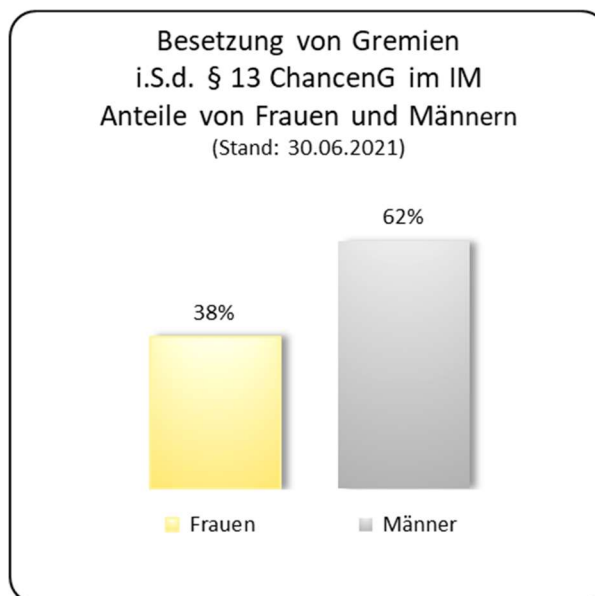
Zum Stichtag gab es im Innenministerium keine Auszubildenden.

## 2.11 Gremienbesetzung

Zum Stichtag 30.06.2021 hat das Innenministerium 61 Sitze in Gremien nach § 13 Absatz 4 ChancenG besetzt.

Dabei handelt es sich in 23 Fällen um Frauen und in 38 Fällen um Männer. Der Anteil der Frauen bei der Besetzung von Gremiensitzen liegt daher bei 38%.

Bei der Datenerhebung für den vorherigen Chancengleichheitsplan mit Stichtag in 2015 lag der Frauenanteil bei den durch das Innenministerium benannten oder entsandten Gremienmitgliedern noch bei 22 %. Der Anteil der Frauen ist daher im Berichtszeitraum um 16 Prozentpunkte angestiegen.



Besetzung von Gremien i.S.d. § 13 ChancenG im IM (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	61	23	38 %	38	62 %

Gremien im Sinne des § 13 Absatz 4 ChancenG sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, unabhängig von ihrer Bezeichnung. Bei ihrer Besetzung müssen grundsätzlich 50 % der durch das Innenministerium zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein bzw. darf bei einer ungeraden Anzahl der dem Land (IM) zustehenden Sitze der Unterschied zwischen den Geschlechtern nur bei einer Person liegen. Ausnahmen von dieser Regelung sind insbesondere dann gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat. Dies ist im Innenministerium häufig der Fall. Die Kategorie „Gremienbesetzung“ stellt somit regelmäßig – jedenfalls im Bereich des Innenministeriums – eine Ableitung der übergeordneten Kategorie „Führungsfunktionen“ dar. Der weitere Anstieg des Anteils der Frauen bei Führungsfunktionen lässt daher auch die Erhöhung des Frauenanteils in der Kategorie „Gremienbesetzung“ erwarten.

## 2.12 Neueinstellungen für den höheren Dienst

Im Berichtszeitraum, d.h. zwischen dem 30.06.2015 bis 30.06.2021 wurden 1.060 Personen für den höheren Dienst eingestellt. Die meisten dieser Einstellungen erfolgten auf die Stellenpläne der Behörden des nachgeordneten Bereichs (insbesondere Regierungspräsidien).

Bei den Neueinstellungen für den höheren Dienst handelte es sich in 443 Fällen um Männer und in 617 Fällen um Frauen. Der Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen für den höheren Dienst liegt daher im Berichtszeitraum bei 58 %.

Der nachfolgenden Übersicht ist zu entnehmen, wie sich der Frauenanteil während des Berichtszeitraums entwickelt hat.

<b>Neueinstellungen h.D.</b>	01.07.2015 bis 30.06.2016	01.07.2016 bis 30.06.2017	01.07.2017 bis 30.06.2018	01.07.18 bis 30.06.19	01.07.19 bis 30.06.20	01.07.2020 bis 30.06.2021	<b>2015 bis 2021</b>
alle	125	129	176	222	187	221	1060
Frauen	75	81	106	114	113	128	617
Männer	50	48	70	108	74	93	443
Frauenanteil	60%	63%	60%	51%	60%	58%	58%

Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen für den höheren Dienst liegt im Berichtszeitraum daher mit 58 % um 4 Prozentpunkte höher als für den Berichtszeitraum des vorherigen Chancengleichheitsplanes (54 %).

## 2.13 Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst

In den Jahren 2016 bis 2021 haben 57 Personen aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums an dem Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst teilgenommen.

Hierbei handelte es sich in 29 Fällen um Frauen und 28 Fällen um Männer. Der Anteil der Frauen liegt bei 51%.

Der Frauenanteil liegt damit deutlich über dem Frauenanteil bei den Aufstiegslehrgängen während des Berichtszeitraums des vorherigen Chancengleichheitsplanes (2009 bis 2015). Damals lag der Frauenanteil nur bei 29% (vgl. Chancengleichheitsplan 2015, S. 56).

Der nachfolgenden Übersicht ist zu entnehmen, wie sich der Frauenanteil bei den Aufstiegslehrgängen während des Berichtszeitraums entwickelt hat.

Teilnehmende Personen Aufstiegslehrgang g.D – h.D.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016 bis 2021
alle	8	7	9	9	12	12	57
Frauen	3	4	7	3	5	7	29
Männer	5	3	2	6	7	5	28
Frauenanteil	38%	57%	78%	33%	42%	58%	51%

#### 2.14 Bewertung der Beschäftigtenstrukturdaten in Bezug auf Paritätsziel

Ziel des ChancenG ist die weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen (vgl. § 14 Absatz 1 ChancenG). Dieses Ziel ist in einem bestimmten Bereich erreicht, wenn Frauen mindestens einen Anteil von 50% der Beschäftigten in diesem Bereich (z.B. Besoldungsgruppe, Laufbahngruppe, Führungspositionen etc.) haben.

Der in der Tabelle dargestellte Zielerreichungsgrad gibt an, in welchem Umfang das angestrebte Ziel im Innenministerium bereits erreicht wurde bzw. wie weit das Paritätsziel noch entfernt ist. Beträgt der Anteil der Frauen mindestens 50 % des in der Tabelle benannten Bereichs, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Beträgt der Anteil der Frauen nur 5 %, so beträgt der Zielerreichungsgrad 10 %, beträgt der Anteil der Frauen 25 %, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Übersteigt der Frauenanteil 50 % so bleibt der Zielerreichungsgrad bei 100 %.

Der Trend gibt die Entwicklung während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplans wieder, d.h. die Entwicklung zwischen 2015 – 2021. Daraus lässt sich auch ablesen, wie sich der Frauenanteil voraussichtlich weiterentwickeln wird.

Parität zwischen Frauen und Männern im IM (Stand 30. Juni 2021)		Zielerreichung in Bezug auf Parität	Anzahl Frauen : Anzahl Männer	Zielerreichungsgrad in Bezug auf Parität	Trend (Zunahme / Abnahme Frauenanteil seit 2015)	Frauenanteil 2021	Veränderung Frauenanteil in Prozentpunkten seit 2015
Alle Beschäftigte		✓	357:244	100%	↗	59%	+5%
höherer Dienst u. vergleichbare Beschäftigte		✓	113:139	90%	↗	45%	+8%
davon	höherer Dienst (ohne PVD)	✓	111:124	94%	↗	47%	+5%
	höherer Dienst (PVD)	-	2:15	24%	↗	12%	+2%
gehobener Dienst u. vergleichbare Tarifbeschäftigte		✓	152:86	100%	↗	64%	+12%
mittlerer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte		✓	92:19	100%	↗	83%	+5%
h.D. höchstes Beförderungssamt A-Besoldung (A 16) (ohne PVD)		✓	20:18	100%	↗	53%	+21%
g.D. höchstes Beförderungssamt A 13		✓	60:40	100%	↗	60%	+8%
m.D. höchstes Beförderungssamt A 9 bzw. A 9+Z		✓	26:2 5:1	100%	↗	93% 83%	+9% +33%
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		○	32:51	78%	↗	39%	+6%
davon	Bereich Hausleitung	○	4:7	72%	↗	36%	+36%
	1. Führungsebene Abteilungsleitung	-	1:6	28%	↗	14%	+14%
	2. Führungsebene Referatsleitung	○	10:23	60%	↘	30%	-2%
	2. Führungsebene Stellvertretende Referatsleitung	✓	17:14	100%	↗	55%	+7%
Teilzeit		✓	130:16	100%	↘	89%	-5%
Neueinstellungen h.D. (2015-21, IM und n.B.)		✓	617:443	100%	↗	58%	+4%
Aufstieg g.D. nach h.D. (2016-21, IM und n.B.)		✓	29:28	100%	↗	51%	+22%
Gremienbesetzung		○	23:38	76 %	↗	38%	+16%

### **3. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht – Teil nachgeordneter Bereich**

#### **3.1 Gesamtes Personal**

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

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

- Regierungspräsidien<sup>11</sup>,
- Landratsämter<sup>12</sup>,
- Landesamt für Verfassungsschutz,
- Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW),
- Landesfeuerwehrschule.

Bei den folgenden Einrichtungen ist das Innenministerium personalverwaltende Stelle für alle Beschäftigten, sodass dort alle Beschäftigten – und nicht nur der höhere Dienst – von diesem Chancengleichheitsplan erfasst sind:

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

Die Cybersicherheitsagentur Baden-Württemberg war zum Stichtag 30.06.2021 erst im Aufbau begriffen. Die für diese Dienststelle bereits vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für die Bestandsaufnahme für den vorliegenden Chancengleichheitsplan dem Innenministerium zugerechnet und sind noch nicht beim nachgeordneten Bereich aufgeführt.

Zum Stichtag 30.06.2021 gehören zum vorstehend beschriebenen Personenkreis im nachgeordneten Bereich 2.609 Personen. Dabei handelt es sich um 1.361 Frauen und

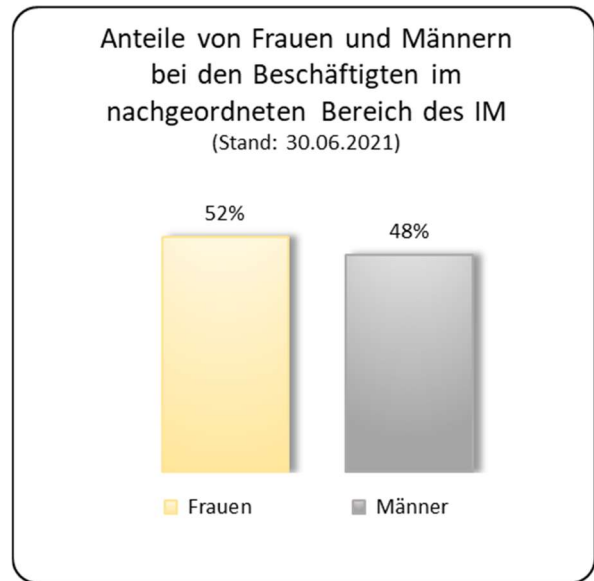
---

<sup>11</sup> bis auf diejenigen Beschäftigten, deren personalverwaltende Dienststelle das Kultusministerium bzw. das Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz ist

<sup>12</sup> nur Beamtinnen und Beamte des Landes in der Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes

1.248 Männer. Der Anteil der Frauen liegt somit bei 52 % und der Anteil der Männer liegt bei 48 %.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung für den vorherigen Chancengleichheitsplan waren zum Stichtag 30.06.2015 im nachgeordneten Bereich 1.885 Personen zu berücksichtigen. Die Zahl der von dem Chancengleichheitsplan des Innenministeriums erfassten Beschäftigten ist im nachgeordneten Bereich daher seit 2015 deutlich um 724 Personen bzw. 38 % angestiegen.



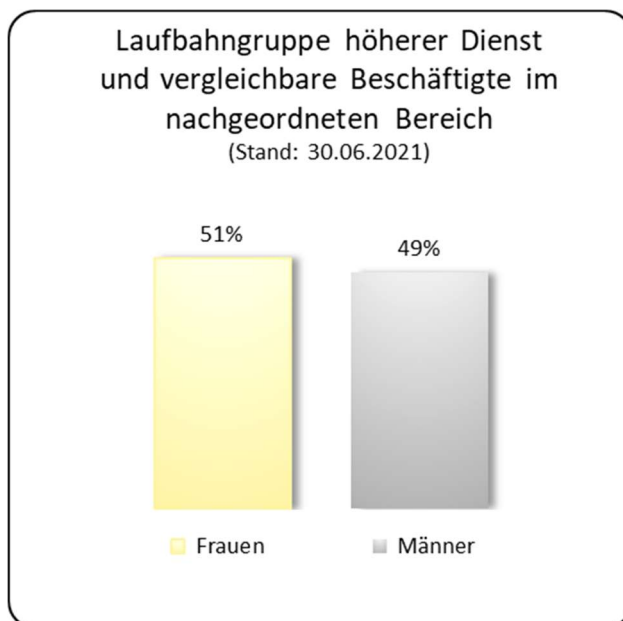
Beschäftigte im nachgeordneten Bereich (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	2.609	1.361	52 %	1.248	48 %

Der Frauenanteil bei allen im nachgeordneten Bereich zu berücksichtigenden Beschäftigten lag 2015 noch bei 41 %. Daraus ergibt sich eine Steigerung des Frauenanteils zwischen 2015 bis 2021 um 11 Prozentpunkte.

### 3.2 Laufbahngruppe höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2021 gibt es in den betrachteten Dienststellen des nachgeordneten Bereichs 2.514 Personen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei den Tarifbeschäftigten).

Diese 2.514 Beschäftigten teilen sich auf in 1.294 Frauen und 1.220 Männer. Der Anteil der Frauen an den Angehörigen des höheren Dienstes beträgt daher 51 %, der Anteil der Männer 49 %. Der Frauenanteil liegt somit zum Stichtag über dem vom Chancengleichheitsgesetz vorgegebene Ziel einer Parität zwischen Frauen und Männern.

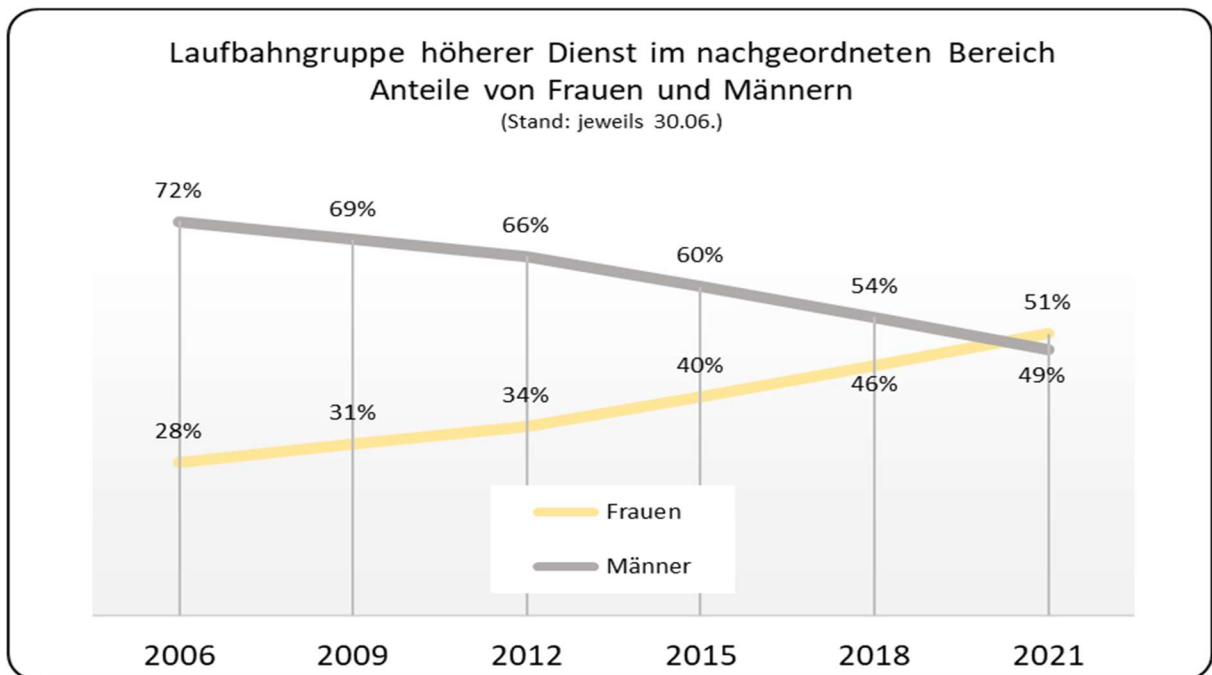


Laufbahngruppe h.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte im n.B. (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen h.D.		Männer h.D.	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	2.514	1.294	51 %	1.220	49 %

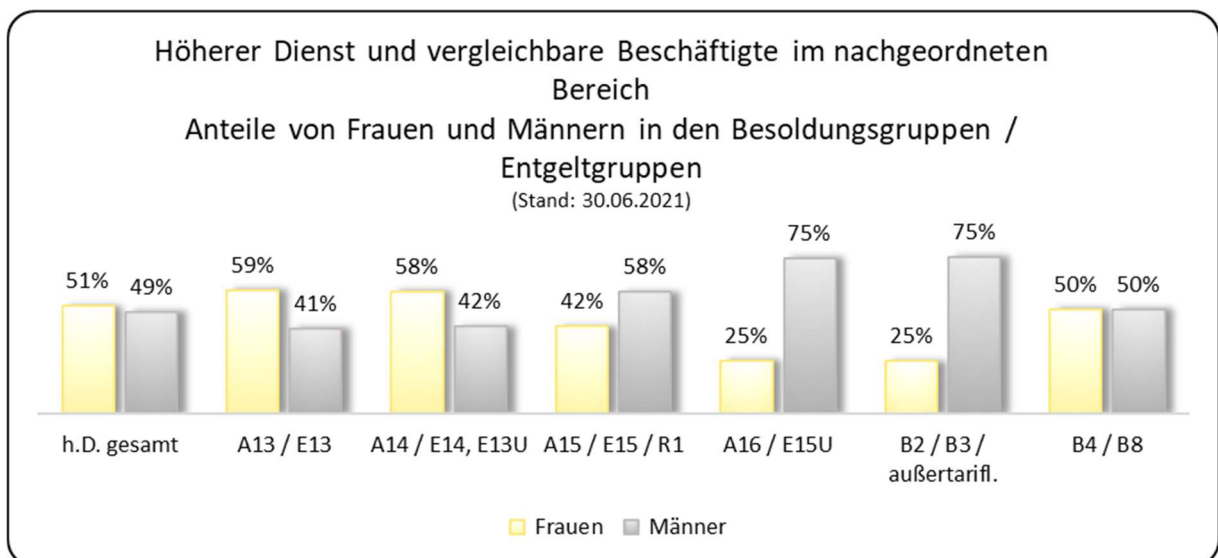
Seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 ist der Frauenanteil im höheren Dienst in den Dienststellen des nachgeordneten Bereichs von 40 % auf 51 % angestiegen. Die Steigerung während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplanes beträgt somit 11 Prozentpunkte.

Die langfristige Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst ist in der nachstehenden Grafik dargestellt. Seit 2006 ist der Frauenanteil im höheren Dienst innerhalb von 15 Jahren von 28 % auf nunmehr 51 % angestiegen. Das Paritätsziel ist daher auch in dieser Laufbahngruppe erreicht.



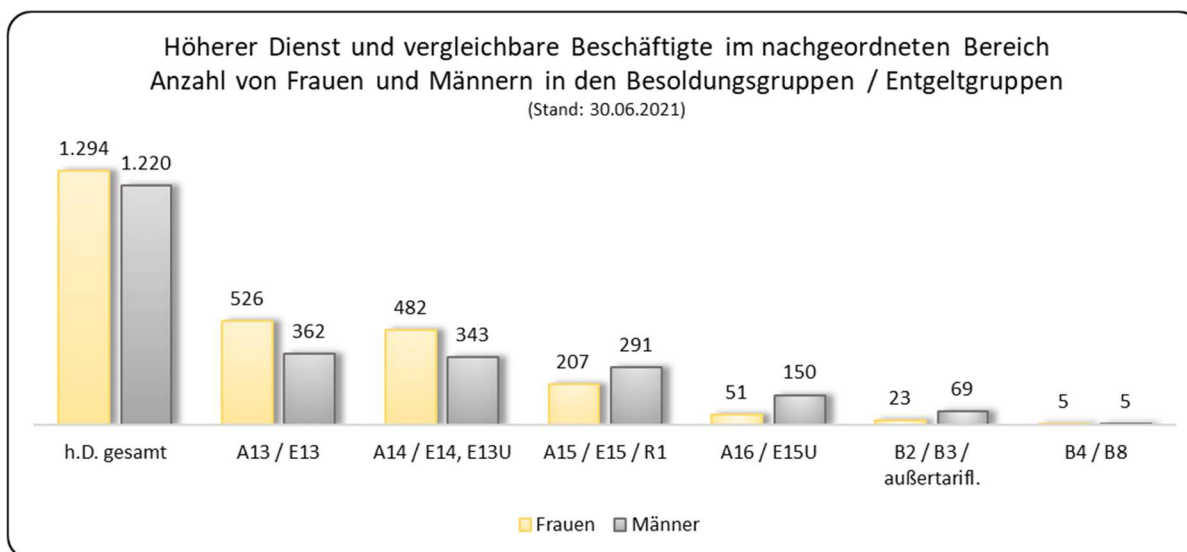


Der Anteil der Frauen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des höheren Dienstes ist der untenstehenden Grafik zu entnehmen. In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 13 / E 13 und A 14 / E 14 liegt der Frauenanteil mit 59 % bzw. 58 % deutlich über der Parität. Hingegen wird in A 15 / E 15 mit einem Frauenanteil von 42 % die Parität noch nicht erreicht. Gleiches gilt auch für die Besoldungsgruppen ab A 16 aufwärts. Eine Ausnahme bilden die Spitzenämter in B 4 und B 8, bei denen beide Geschlechter paritätisch vertreten sind.



Die Zahl der Angehörigen der einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen ist unterschiedlich groß. Die untenstehende Grafik stellt den Unterschied in einzelnen Besoldungsgruppen in absoluten Zahlen von Männern und Frauen dar. So sind von dem

prozentual relativ großen Unterschied in den hohen Besoldungsgruppen B 2 / B 3 in absoluten Zahlen weniger Personen betroffen als von dem Unterschied in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 / E 13.



Dies ergibt sich auch aus der tabellarischen Übersicht. Sie enthält die absoluten Zahlen und Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Besoldungsgruppen.

Höherer Dienst nachgeordneter Bereich (Stand: 30.06.2021)	Alle Beschäftigte	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
h.D. gesamt	2.514	1.294	1.220	51%	49%
A 13 / E 13	888	526	362	59%	41%
A 14 / E 14 / E 13 Ü	825	482	343	58%	42%
A 15 / E 15 / R1	498	207	291	42%	58%
A 16 / E 15 Ü	201	51	150	25%	75%
B 2 / B 3 / a.t.	92	23	69	25%	75%
B 4 / B 8	10	5	5	50%	50%

Die Anzahl der Personen in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sowie der jeweilige Anteil der Frauen und der Männer sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beamtinnen u. Beamte h.D. (30.06.2021)	alle	A 13	A 14	A 15	A 16	R 1	B 2	B 3	B 4	B 8
Frauen	891	241	374	193	50	6	12	10	3	2
Männer	891	150	241	277	149	0	37	32	3	2
Frauen	50%	62%	61%	41%	25%	100%	24%	24%	50%	50%
Männer	50%	38%	39%	59%	75%	0%	76%	76%	50%	50%

Die Anzahl der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen, die der Laufbahngruppe des höheren Dienstes entsprechen, sowie der Anteil der Frauen und der Männer in diesen Entgeltgruppen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Beschäftigte entspr. h.D. (30.06.2021)	alle	E 13	E 13 Ü	E 14	E 15	E 15 Ü	außertariflich
Frauen	403	285	24	84	8	1	1
Männer	329	212	32	70	14	1	0
Frauen	55%	57%	43%	55%	36%	50%	100%
Männer	45%	43%	57%	45%	64%	50%	0%

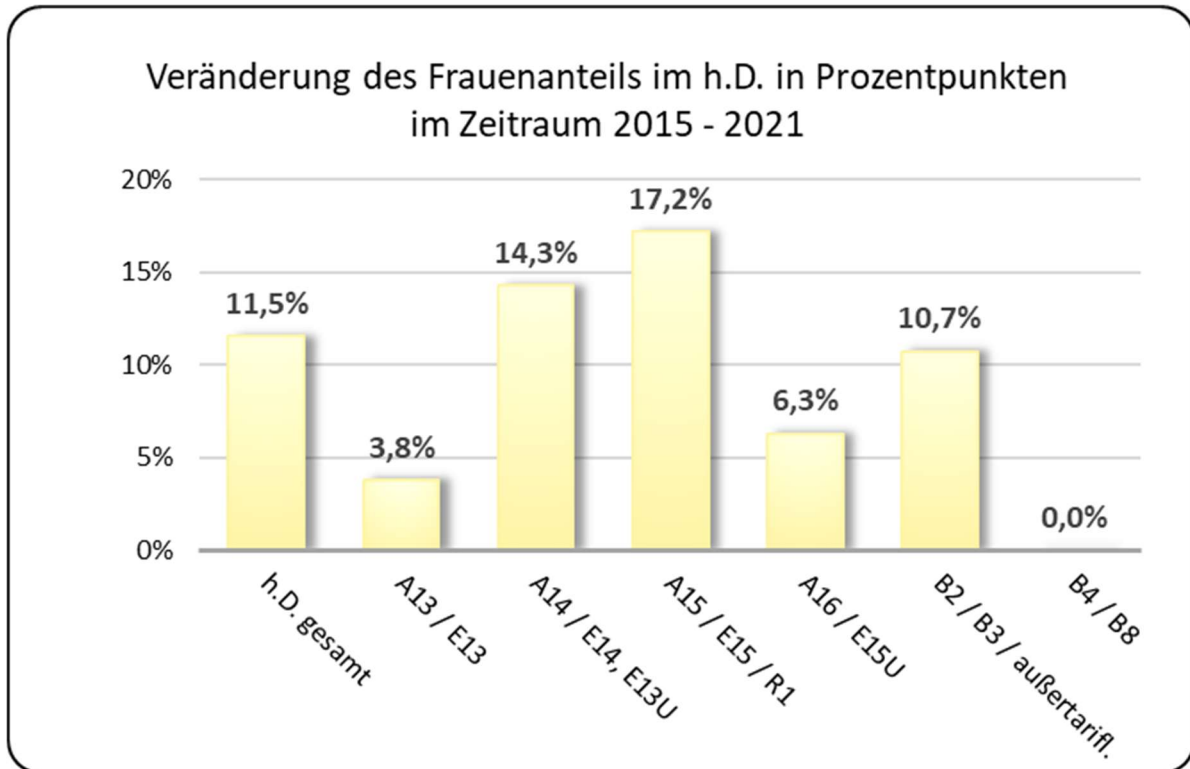
Die Veränderung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes seit der Datenerhebung für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2015 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Frauen im h.D.	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte <sup>13</sup>
h.D. gesamt	719	1294	+575	40%	51%	+11%
A13 / E13	264	526	+262	55%	59%	+4%
A14 / E14	322	482	+160	44%	58%	+14%
A15 / E15 / R1	92	207	+115	24%	42%	+18%
A16 / E15Ü	25	51	+26	19%	25%	+6%
B2 / B3 / außertarifl.	11	23	+12	14%	25%	+11%
B4 / B8	5	5	+0	50%	50%	+0%

Die Veränderungen in Prozentpunkten in den einzelnen Besoldungsgruppen (einschließlich der vergleichbaren Entgeltgruppen) sind auch in der nachfolgenden Grafik

<sup>13</sup> Differenz der in den nebenstehenden Spalten der Tabelle angegebenen gerundeten Prozentangaben; die rechnerische Differenz der nicht gerundeten Werte kann davon abweichen, vgl. auch nachfolgende Grafik.

dargestellt. In allen Besoldungsgruppen, in denen 2015 noch keine Parität erreicht war, hat der Anteil der Frauen in den sechs Jahren zwischen 2015 bis 2021 zugenommen. Am stärksten war die Zunahme mit 17,2 Prozentpunkten im Bereich der Besoldungsgruppe A 15 (einschließlich E 15 Ü und R 1).

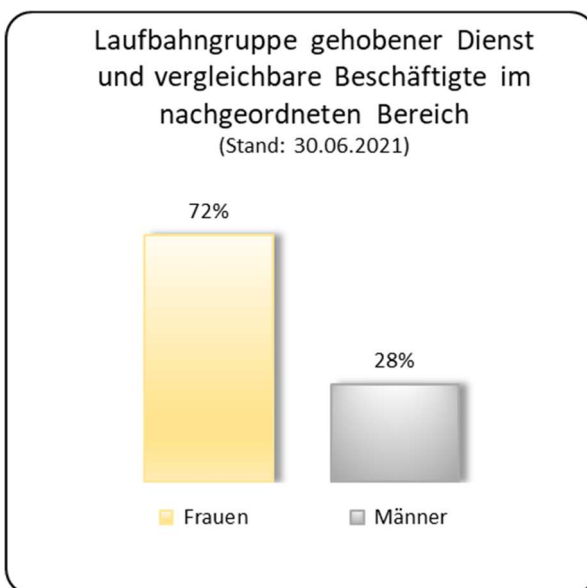


### 3.3 Laufbahngruppe gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2021 sind im nachgeordneten Bereich des Innenministeriums lediglich 46 Personen in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes oder in vergleichbaren Entgeltgruppen von dem vorliegenden Chancengleichheitsplan erfasst.

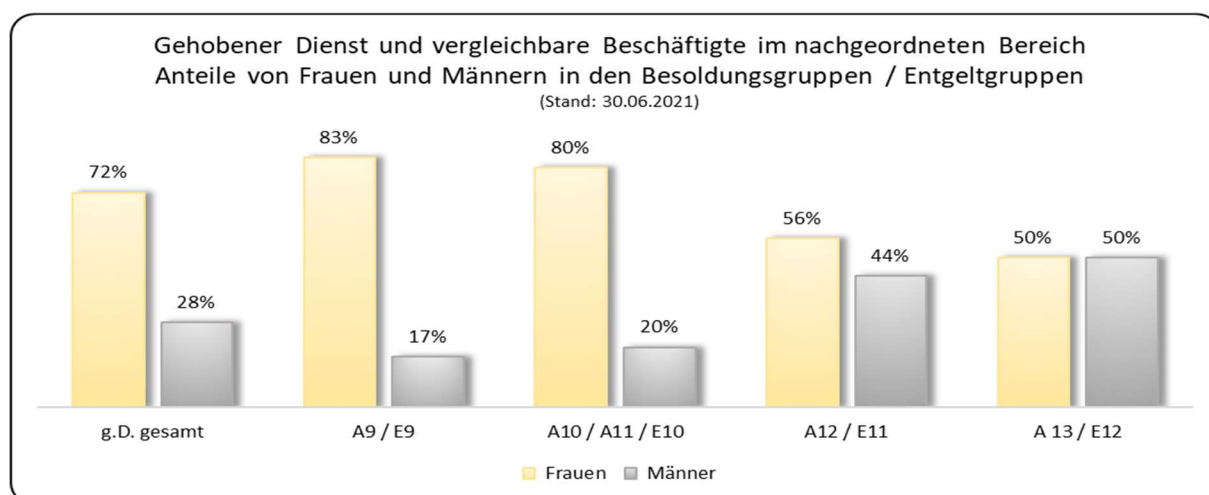
Unter diesen 46 Personen befinden sich 33 Frauen und 13 Männer. Der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst liegt für den nachgeordneten Bereich daher bei 72 %.

Gegenüber 2015, als der entsprechende Frauenanteil bei 68 % lag, ist somit ein weiterer Anstieg des Frauenanteils in dieser Laufbahngruppe zu verzeichnen.



Laufbahngruppe g.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte im n.B. (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen g.D.		Männer g.D	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	46	33	72%	13	28%

Die Anteile der Frauen in den einzelnen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes (einschließlich der vergleichbaren Entgeltgruppen) sind in der nachfolgenden Grafik



dargestellt. Frauen sind in allen Besoldungs- / Entgeltgruppen in der Mehrheit oder zumindest paritätisch vertreten. Letzteres gilt für die höchste Besoldungsgruppe der Laufbahn (und der entsprechenden Entgeltgruppe) A 13 / E 12, wo der Frauenanteil genau 50 % beträgt.

Die Anzahl der Männer und Frauen in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen und die jeweiligen Prozentanteile zum Stichtag 30.06.2021 sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Laufbahngruppe g.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte im n.B. (Stand: 30.06.2021)		alle	Frauen		Männer	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtinnen u. Beamte g.D.		3	1	33%	2	67%
da- von	A 10	1	0	0%	1	100%
	A 11	0	0	-	0	-
	A 12	1	1	100%	0	0%
	A 13	1	0	0%	1	100%
Beschäftigte entsprechend g.D.		43	32	74%	11	26%
da- von	E 9B	18	15	83%	3	17%
	E 10	9	8	89%	1	11%
	E 11	15	8	53%	7	47%
	E 12	1	1	100%	0	0%

Die Veränderungen des Frauenanteils seit dem letzten Chancengleichheitsplan, d.h. zwischen 2015 bis 2021, ergibt sich wie folgt:

Frauen im g.D.	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
g.D. gesamt	25	33	+ 8	68%	72%	+ 4%
A 9 / E 9	13	15	+ 2	87%	83%	- 4%
A 10	0	0	-	0%	0%	-
A 11 / E 10	6	8	+ 2	67%	89%	+ 22%
A 12 / E 11	4	9	+ 5	40%	56%	+ 16%
A 13 / E 12	2	1	- 1	67%	50%	- 17%

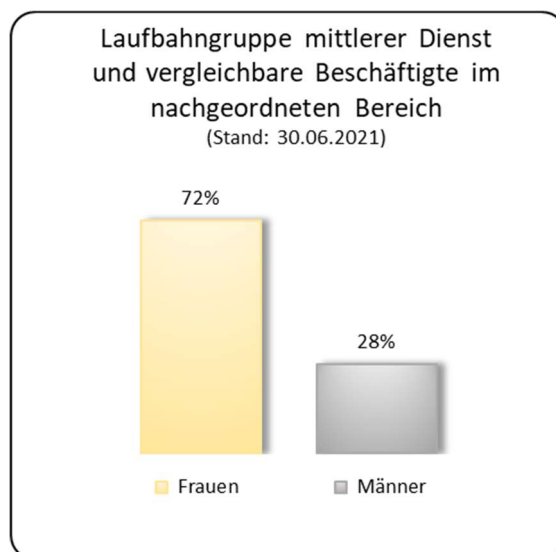
Wegen der geringen Anzahl der Personen, die in dieser Laufbahngruppe der Personalverwaltungszuständigkeit des Innenministeriums unterfallen, können bereits geringe Veränderungen in den absoluten Zahlen relativ große Veränderungen bei den prozentualen Anteilen nach sich ziehen.

### 3.4 Laufbahngruppe mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes bzw. den vergleichbaren Entgeltgruppen sind im nachgeordneten Bereich 47 Personen von diesem Chancengleichheitsplan erfasst.

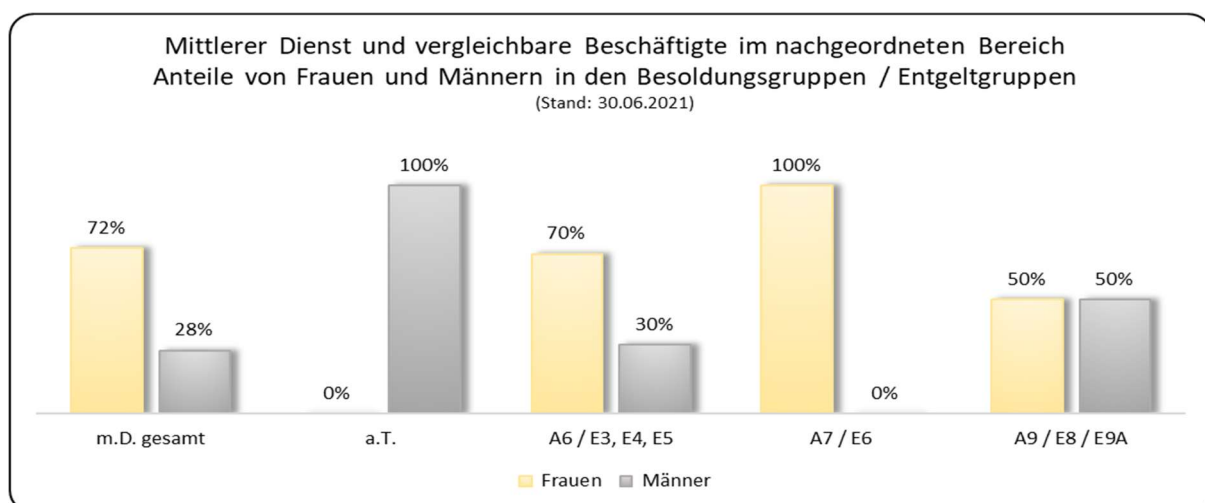
Es handelt sich dabei um 34 Frauen und 13 Männer. Der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe beträgt daher 72 %.

Gegenüber 2015, als der Frauenanteil noch bei 77 % lag, ist somit ein leichter Rückgang zu verzeichnen.



Laufbahngruppe m.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte im n.B. (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen m.D.		Männer m.D.	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	47	34	72 %	13	28 %

Die Anteile von Frauen und Männern in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen in dieser Laufbahngruppe sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt. Frauen sind in der



höchsten Besoldungsgruppe (einschließlich der vergleichbaren Entgeltgruppen) A 9 / E 8, E 9A paritätisch repräsentiert. Sie sind auch in den anderen Besoldungsgruppen (mit Ausnahme der beiden außertariflichen Beschäftigungsverhältnisse) deutlich in der Mehrheit.

Die absolute Anzahl der Männer und Frauen in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen und die jeweiligen Prozentanteile zum Stichtag 30.06.2021 sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Laufbahngruppe m.D. und entsprechende Tarifbeschäftigte im n.B. (Stand: 30.06.2021)		alle	Frauen		Männer	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamten u. Beamte m.D.		1	0	0%	1	100%
da- von	A 9	0	0	-	0	-
	A 6 – A 8	1	0	0%	1	100%
Beschäftigte entsprechend g.D.		46	34	74%	12	26%
da- von	außertariflich	2	0	0%	2	100%
	E 9A	4	1	25%	3	75%
	E 8	12	8	67%	4	33%
	E 6	14	12	86%	2	14%
	E 5	11	11	100%	0	0%
	E 4	1	0	0%	1	100%
	E 3	2	2	100%	0	0%

Die Veränderungen des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungsgruppen seit 2015 stellt sich wie folgt dar:

Frauen im m.D.	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
m.D. gesamt	36	34	- 2	77%	72%	- 5%
a.T.	0	0	-	0%	0%	-
A 6 / E 3, E 4, E 5	26	21	- 5	81%	70%	- 11%
A 7 / E 6	8	11	+ 3	89%	100%	+ 11%
A 9 / E 8, E 9A	2	2	-	50%	50%	-

Da nur wenige Personen in dieser Laufbahngruppe im nachgeordneten Bereich der Personalverwaltungszuständigkeit des Innenministeriums unterfallen, führen bereits kleine Veränderungen bei den absoluten Zahlen zu relativ hohen Änderungen bei den Prozentpunkten.

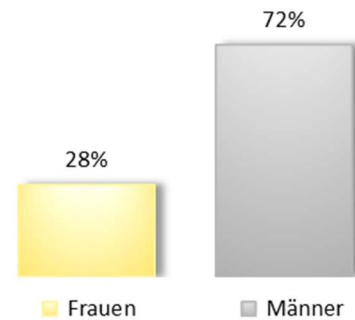


### 3.5 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Bei den Regierungspräsidien und den dem Innenministerium nachgeordneten Landesoberbehörden (BITBW, LfV) gehören zum Kreis der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes alle Funktionen ab der Referatsleitungsebene.<sup>14</sup>

Bei allen anderen nachgeordneten Behörden werden nur die Behördenleitungen (sofern im Landesdienst) und deren Stellvertretungen in diese herausgehobene Gruppe der Beschäftigten einbezogen.<sup>15</sup>

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den nachgeordneten Dienststellen  
Anteile von Frauen und Männern  
(Stand: 30.06.2021)



Im Einzelnen werden für die Auswertung für den Chancengleichheitsplan die folgenden Funktionen berücksichtigt:

- Regierungspräsidentinnen und Regierungspräsidenten
- Regierungsvizepräsidentinnen und Regierungsvizepräsidenten
- Abteilungspräsidentinnen und Abteilungspräsidenten der Regierungspräsidien
- Referatsleiterinnen und Referatsleiter in den Regierungspräsidien
- Erste Landesbeamtinnen und Erste Landesbeamten in den Landratsämtern
- Präsidentin oder Präsident des Landesamts für Verfassungsschutz und der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) und deren Stellvertretung
- Abteilungsleitungen beim Landesamt für Verfassungsschutz und bei BITBW
- Referatsleitungen bei BITBW
- Referatsleitungen beim Landesamt für Verfassungsschutz<sup>16</sup>
- Leitung der Landesfeuerwehrschule und Stellvertretung

<sup>14</sup> vgl. Gesetzesbegründung zum ChancenG 2005 (LT-Drs. 13/4483, S. 28)

<sup>15</sup> a.a.O.

<sup>16</sup> Für die Auswertung werden nur solche Referatsleitungen beim LfV berücksichtigt, bei denen die Funktion durch eine Person im höheren Dienst (und entsprechende Beschäftigte) wahrgenommen wird. Die Personalverwaltungszuständigkeit des Innenministeriums, die gem. § 5 ChancenG die Reichweite des Chancengleichheitsplanes bestimmt, erstreckt sich beim LfV nur auf den höheren Dienst.

- Leitung des Logistikzentrums Baden-Württemberg und Stellvertretung
- Leitungen des Hauses der Heimat, des Instituts für Volkskunde der Deutschen des östlichen Europa und des Instituts für donauschwäbische Geschichte und Landeskunde

Die Führungsfunktionen bei der zum Stichtag erst im Aufbau begriffenen Cybersicherheitsagentur werden noch nicht berücksichtigt.

Zum Stichtag 30.06.2021 gibt es bei den nachgeordneten Dienststellen 374 Personen, die Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bekleiden.

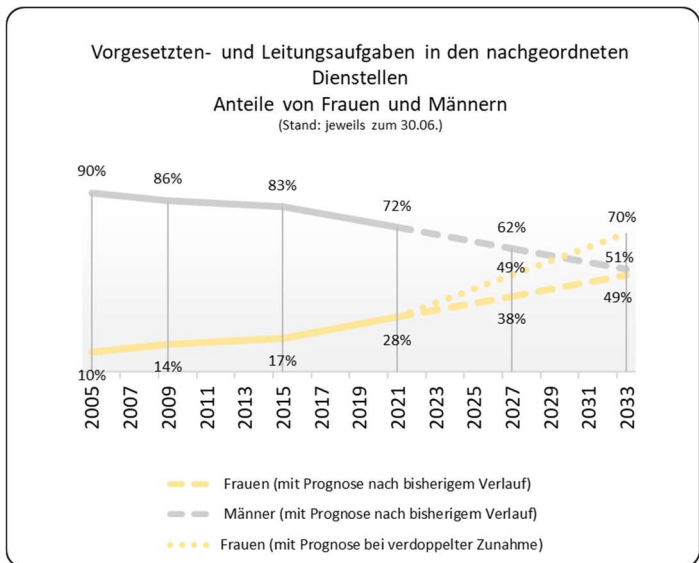
Diese 374 Personen teilen sich auf in 103 Frauen und 271 Männer. Der Anteil der Frauen an den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt daher 28 %.

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im n.B. (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	374	103	28 %	271	72 %

Die Veränderung des Frauenanteils bei den entsprechenden Führungsfunktionen zwischen 2015 und 2021 ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen. In dem Zeitraum von sechs Jahren seit dem letzten Chancengleichheitsplan konnte der Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben um 11 Prozentpunkte von 17 % auf 28 % gesteigert werden. Auch in absoluten Zahlen ist die Anzahl der Frauen, die solche Dienstposten bekleiden, deutlich gestiegen. 2021 gab es 54 Frauen mehr in entsprechenden Führungsfunktionen als noch 2015.

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich	2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte
Frauen	49	103	+54	17%	28%	+11%
Männer	239	271	+32	83%	72%	-11%

Die langfristige Entwicklung des Anteils der Frauen und der Männer in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist in der nebenstehenden Grafik dargestellt. Seit 2005 hat der Frauenanteil von 10 % auf 28 % zugenommen. Der Anteil der Männer hat sich entsprechend reduziert von 90 % auf aktuell 72 %. Seit 2015 hat der Frauenanteil bis 2021 um knapp 11 Prozentpunkte zugenommen. Die in der Grafik dargestellten Prognosen beziehen sich auf eine Fortschreibung dieser Zunahme (gleiche Steigerung in Prozentpunkten) bzw. eine Verdoppelung der Zunahme des Frauenanteils in Prozentpunkten.



Der Zielerreichungsgrad unterscheidet sich bezüglich der einzelnen Dienststellen deutlich. Die Spanne des Frauenanteils bei den Führungsfunktionen liegt zwischen 18 % und 36 %.<sup>17</sup>

Bei Fortschreibung des aktuellen Trends dürfte die Parität im Jahr 2030 erreicht sein. Hierfür müssten – in absoluten Zahlen und bei unveränderter Anzahl der Führungsfunktionen – 9 Frauen pro Jahr zusätzlich in eine entsprechende Führungsfunktion aufrücken. Damit die Parität bis zum Stichtag 30.06.2027 für den folgenden Chancengleichheitsplan erreicht werden würde, müssten 14 Frauen pro Jahr zusätzlich in eine entsprechende Führungsfunktion gelangen.

Jahr/Zuwachs pro Jahr absolut	Plus 9/ Jahr	%	Plus 14/ Jahr	%	Plus 18/ Jahr	%
2021	103	27,5%	103	27,5%	103	27,5%
2022	112	30,8%	117	31,3%	121	32,4%
2023	121	33,2%	131	35,0%	139	37,2%
2024	130	35,7%	145	38,8%	157	42,0%
2025	139	38,2%	159	42,5%	175	46,8%
2026	148	40,7%	173	46,3%	193	51,6%
2027	157	43,1%	187	50,0%		
2028	166	45,6%				
2029	175	48,1%				
2030	184	50,5%				

<sup>17</sup> Keine Berücksichtigung der Dienststellen, in denen nur eine oder zwei Führungspositionen ausgewertet wurden.

Aufgrund der bestehenden Altersstruktur dürfte sich im Zuge des demografischen Wandels die Anzahl der jährlich nachzubesetzenden Führungsfunktionen erhöhen. Berücksichtigt man ferner, dass in den nächsten Jahren mehr Männer als Frauen im höheren Dienst in den Ruhestand gehen<sup>18</sup> und dass seit einigen Jahren aufgrund des Frauenanteils bei den Einstellungen für den h.D. von deutlich über 50 % (siehe hierzu auch oben Ziffer 2.12) mehr Frauen als Männer auf die frei werdenden Stellen nachrücken, bestehen gute Chancen, dass der Angleichungsprozess im Bereich der Führungskräfte schneller verläuft als dies die Fortschreibung des aktuellen Trends erwarten lässt. Als bremsende Faktoren könnte sich die laufbahnbezogen heterogenere Zusammensetzung der Führungskräfte im nachgeordneten Bereich, insbesondere im technischen Bereich, die Zunahme der Anzahl an Frauen in Elternzeit aufgrund der Verjüngung der Beschäftigtenstruktur sowie der „Aderlass“ durch einen Wechsel von Führungskräften in die Ebene der obersten Landesbehörden erweisen.

Wie bereits 2015 sind auch zum Stichtag 30.06.2021 die Behördenleitungen bei den Regierungspräsidien und den beiden Landesoberbehörden LfV bzw. BITBW je zur Hälfte mit Frauen und mit Männern besetzt. Bei den Regierungspräsidien gilt dies auch für die Funktion der stellvertretenden Behördenleitung, d.h. für die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten. Bei den Behördenleitungen der Regierungspräsidien und der dem Innenministerium nachgeordneten Landesoberbehörden BITBW und LfV ist die Parität daher erreicht.

Bei den Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten in den Landratsämtern hat der Anteil der Frauen seit dem letzten Chancengleichheitsplan ebenfalls zugenommen. Während 2015 in den 35 Landratsämtern nur zwei Erste Landesbeamtinnen tätig waren (Anteil 6 %) gab es zum Stichtag 30.06.2021 sechs Frauen, die ein solches Amt bekleidet haben. Dies entspricht einem Anteil von 18 %.<sup>19</sup>

Die nachfolgenden Übersichten geben die Besetzung der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit Männern und Frauen in den Regierungspräsidien und anderen nachgeordneten Behörden wieder.

---

<sup>18</sup> vgl. dazu oben Darstellung der Altersstruktur im h.D. des IM

<sup>19</sup> Zum Stichtag war eine ELB-Stelle nicht besetzt.

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Regierungspräsidium Stuttgart</b>	alle	Frauen	Männer
Regierungspräsidentin oder Regierungspräsident	1	0	1
Regierungsvizepräsidentin oder Regierungsvizepräsident	1	1	0
Abteilungspräsidentin oder Abteilungspräsident (ohne RVP)	8	3	5
Referatsleitung	64	22	42
Sonstige vergleichbare Positionen (insb. K-Leitung)	1	0	1
Summe	75	26	49
Anteile von Frauen und Männern		35%	65%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Regierungspräsidium Karlsruhe</b>	alle	Frauen	Männer
Regierungspräsidentin oder Regierungspräsident	1	1	0
Regierungsvizepräsidentin oder Regierungsvizepräsident	1	1	0
Abteilungspräsidentin oder Abteilungspräsident (ohne RVP)	7	2	5
Referatsleitung	54	16	38
Sonstige vergleichbare Positionen (insb. K-Leitung)	1	0	1
Summe	64	20	44
Anteile von Frauen und Männern		31%	69%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Regierungspräsidium Freiburg</b>	alle	Frauen	Männer
Regierungspräsidentin oder Regierungspräsident	1	1	0
Regierungsvizepräsidentin oder Regierungsvizepräsident	1	0	1
Abteilungspräsidentin oder Abteilungspräsident (ohne RVP)	7	2	5
Referatsleitung	59	15	44
Sonstige vergleichbare Positionen (insb. K-Leitung)	1	1	0
Summe	69	19	50
Anteile von Frauen und Männern		28%	72%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Regierungspräsidium Tübingen</b>	alle	Frauen	Männer
Regierungspräsidentin oder Regierungspräsident	1	0	1
Regierungsvizepräsidentin oder Regierungsvizepräsident	1	0	1
Abteilungspräsidentin oder Abteilungspräsident (ohne RVP)	8	3	5
Referatsleitung	64	13	51
Sonstige vergleichbare Positionen (insb. K-Leitung)	5	0	5
Summe	79	16	63
Anteile von Frauen und Männern		20%	80%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>BITBW</b>	alle	Frauen	Männer
Präsidentin oder Präsidentin	1	0	1
Vizepräsidentin oder Vizepräsident	1	0	1
Abteilungsleitung	4	2	2
Referatsleitung	16	5	11
Sonstige vergleichbare Positionen (insb. Stabsleitung)	2	0	2
Summe	24	7	17
Anteile von Frauen und Männern		29%	71%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Landesamt für Verfassungsschutz</b>	alle	Frauen	Männer
Präsidentin oder Präsident	1	1	0
Vizepräsidentin oder Vizepräsident	1	0	1
Abteilungsleitung / Referatsleitung / sonstige vergleichbare Positionen (insb. Stabsleitung) (soweit h.D.) <sup>20</sup>	20	7	13
Summe	22	8	14
Anteile von Frauen und Männern		36%	64%

<sup>20</sup> Vgl. dazu auch oben FN 16

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Landesfeuerweherschule</b>	alle	Frauen	Männer
Leiterin / Leiter	1	0	1
Stellvertretung	1	0	1
Summe	2	0	2
Anteile von Frauen und Männern		0%	100%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Logistikzentrum</b>	alle	Frauen	Männer
Leitung	1	0	1
Stellvertretung	1	0	1
Summe	2	0	2
Anteile von Frauen und Männern		0%	100%

Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: <b>Landratsämter</b>	alle	Frauen	Männer
Erste Landesbeamtinnen / Erste Landesbeamte	34 <sup>21</sup>	6	28
Anteile von Frauen und Männern		18%	82%

---

<sup>21</sup> Ein ELB-Dienstposten war zum Stichtag nicht besetzt.

Von den 306 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den vier Regierungspräsidien und der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) arbeiten 35 in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Führungspersonen im nachgeordneten Bereich liegt daher im Schnitt bei 11 %.<sup>22</sup>

Die Anteile der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den einzelnen nachgeordneten Dienststellen, die sich eine Führungsposition teilen oder die in Teilzeit beschäftigt sind, werden in den nachstehenden Übersichten dargestellt. Berücksichtigt sind dabei jeweils auch die Anteile von Frauen und Männern.

<b>Geteilte Führungsfunktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit Regierungspräsidium Stuttgart</b> (Stand: 1.3.2022)	alle	Frauen	Männer
Führungskräfte insgesamt	71	26	45
Geteilte Abteilungsleitung	0	0	0
Geteilte Referatsleitung	0	0	0
Anteil geteilte Führungsfunktionen an allen Führungskräften	0%	0%	0%
Abteilungsleitung in Teilzeit	0	0	0
Referatsleitung (oder vergleichbar) in Teilzeit	6	5	1
Anteil Führungsfunktion in TZ an allen Führungskräften	8%	19%	2%

<b>Geteilte Führungsfunktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit Regierungspräsidium Karlsruhe</b> (Stand: 1.3.2022)	alle	Frauen	Männer
Führungskräfte insgesamt	64	20	44
Geteilte Abteilungsleitung	0	0	0
Geteilte Referatsleitung	0	0	0
Anteil geteilte Führungsfunktionen an allen Führungskräften	0%	0%	0%
Abteilungsleitung in Teilzeit	0	0	0
Referatsleitung (oder vergleichbar) in Teilzeit	12	7	5
Anteil Führungsfunktion in TZ an allen Führungskräften	19%	35%	11%

<sup>22</sup> Zum Stichtag 1.3.2022; insbesondere die Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten in den Landratsämtern, die Führungskräfte im LfV, Logistikzentrum und HdH sind nicht berücksichtigt.



<b>Geteilte Führungsfunktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit Regierungspräsidium Freiburg</b> (Stand: 1.3.2022)	alle	Frauen	Männer
Führungskräfte insgesamt	69	20	49
Geteilte Abteilungsleitung	0	0	0
Geteilte Referatsleitung	0	0	0
Anteil geteilte Führungsfunktionen an allen Führungskräften	0%	0%	0%
Abteilungsleitung in Teilzeit	0	0	0
Referatsleitung (oder vergleichbar) in Teilzeit	5	4	1
Anteil Führungsfunktion in TZ an allen Führungskräften	7%	20%	2%

<b>Geteilte Führungsfunktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit Regierungspräsidium Tübingen</b> (Stand: 1.3.2022)	alle	Frauen	Männer
Führungskräfte insgesamt	76	16	60
Geteilte Abteilungsleitung	0	0	0
Geteilte Referatsleitung	0	0	0
Anteil geteilte Führungsfunktionen an allen Führungskräften	0%	0%	0%
Abteilungsleitung in Teilzeit	0	0	0
Referatsleitung (oder vergleichbar) in Teilzeit	6	2	4
Anteil Führungsfunktion in TZ an allen Führungskräften	8%	13%	7%

<b>Geteilte Führungsfunktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit BITBW</b> (Stand: 1.3.2022)	alle	Frauen	Männer
Führungskräfte insgesamt	26	10	16
Geteilte Abteilungsleitung	0	0	0
Geteilte Referatsleitung	0	0	0
Anteil geteilte Führungsfunktionen an allen Führungskräften	0%	0%	0%
Abteilungsleitung in Teilzeit	2	2	0
Referatsleitung (oder vergleichbar) in Teilzeit	4	4	0
Anteil Führungsfunktion in TZ an allen Führungskräften	23%	60%	0%

### 3.6 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung sind die beurlaubten und in Elternzeit befindlichen Personen nicht mit enthalten. Daher wird im Folgenden von einer Gesamtzahl von 2.485 von diesem Chancengleichheitsplan erfassten Personen in den Behörden des nachgeordneten Bereichs ausgegangen (statt 2.609 Personen, die bei der Auswertung nach Laufbahngruppen und Besoldungsgruppen zu Grunde gelegt werden).

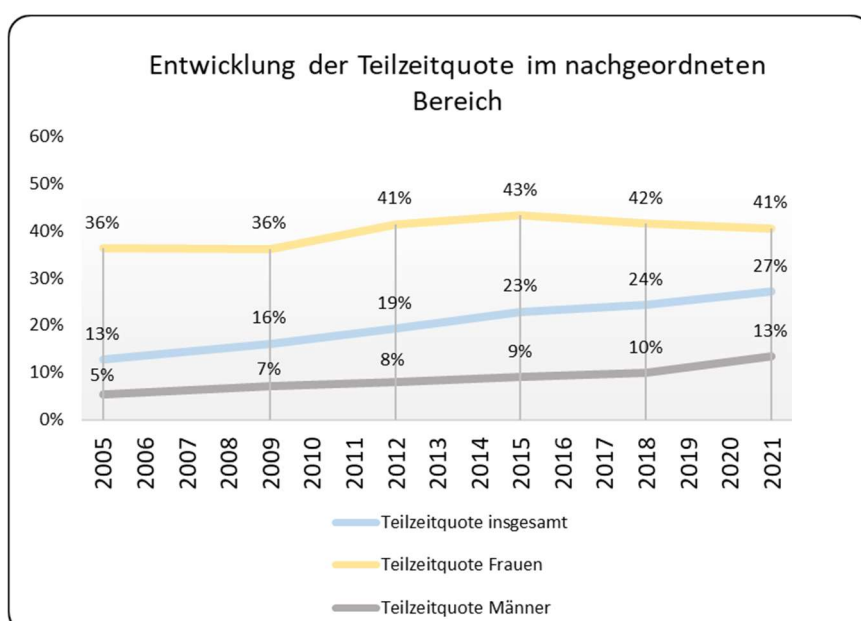
Von diesen 2.485 Personen sind zum Stichtag 675 Personen in Teilzeit tätig. Das entspricht einer Teilzeitquote von 27 %.

Bei den Frauen liegt die Teilzeitquote bei 41 % und bei den Männern bei 13 %.

Beschäftigte im n.B. ohne Beurlaubung und EZ (Stand: 30.06.2021)	alle	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte	
		Anzahl	Anteil (Teilzeit- quote)	Anzahl	Anteil (Vollzeit- quote)
Frauen	1.260	511	41%	749	59%
Männer	1.225	164	13%	1061	87%
<b>Summe</b>	<b>2.485</b>	<b>675</b>	<b>27%</b>	<b>1810</b>	<b>73%</b>

Bei der Betrachtung der unten dargestellten langfristigen Entwicklung der Teilzeitquote zeigt sich: Die Teilzeitquote ist seit 2005 von 13 % auf nunmehr 27 % angestiegen. Der Anstieg betrug somit 14 Prozentpunkte.

Bei den Frauen lag die Teilzeitquote durchgängig auf einem wesentlich höheren Niveau als bei den Männern. Die Steigerung der Teilzeitquote der Frauen seit 2005 beträgt 5 Prozentpunkten (von 36 % auf 41 %). Bei den Männern liegt die Teilzeitquote insgesamt auf einem



deutlich niedrigeren Niveau als bei den Frauen. Sie ist seit 2005 aber doch deutlicher angestiegen als bei den Frauen, und zwar von 5 % auf 13 %, was einer Steigerung um 8 Prozentpunkte entspricht.

n.B.	Alle (ohne Beur- laubte)	Frauen	Männer	Teilzeitbeschäftigte			Teilzeitquote		
				alle	Frauen	Männer	alle	Frauen	Männer
2005	2.087	495	1.592	266	180	86	13%	36%	5%
2009	1.838	569	1.269	296	206	90	16%	36%	7%
2012	1.795	605	1.190	347	251	96	19%	41%	8%
2015	1.826	736	1.090	418	319	99	23%	43%	9%
2018	2.067	942	1.125	503	391	112	24%	42%	10%
2021	2.485	1.260	1.225	675	511	164	27%	41%	13%

### 3.7 Nichttechnische und technische Laufbahnen

Von den 2.609 zum Stichtag 30.06.2021 im nachgeordneten Bereich vom Chancengleichheitsplan erfassten Beschäftigten gehören 1986 Personen bzw. 76 % einer nichttechnischen Laufbahn an oder üben als Tarifbeschäftigte eine vergleichbare Tätigkeit aus. Der Anteil der technischen Laufbahnangehörigen bzw. vergleichbarer Tarifbeschäftigten beträgt 623 Personen bzw. 24 %.

Anteile von Frauen und Männern in den technischen und nichttechnischen Laufbahnen im nachgeordneten Bereich (Stand: 30.06.2021)	alle	Technische Laufbahnen		Nichttechnische Laufbahnen	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen	1.361	204	15 %	1.157	85 %
Männer	1.248	419	34 %	829	66 %
Summe	2.609	623	24 %	1.986	76 %

In den nichttechnischen Laufbahnen beträgt der Frauenanteil 58 %. Er ist damit höher als der Frauenanteil im nachgeordneten Bereich insgesamt (52 %, vgl. oben Ziff. 3.1). In den technischen Laufbahnen ist der Frauenanteil hingegen mit 33 % deutlich niedriger als bei Betrachtung aller Beschäftigten.

Beschäftigte im nachgeordneten Bereich (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nichttechnische Laufbahnen	1.986	1.157	58 %	829	42 %
Technische Laufbahnen	623	204	33 %	419	67 %
Summe	2.609	1361	52 %	1.248	48 %

Berücksichtigt werden für diese Auswertung auch Tarifbeschäftigte. Eine Laufbahnfachrichtung im beamtenrechtlichen Sinne gibt es bei Tarifbeschäftigten nicht. Die Zuordnung für die Auswertung muss daher aufgrund der Ausbildung bzw. ausgeübten Tätigkeit erfolgen.

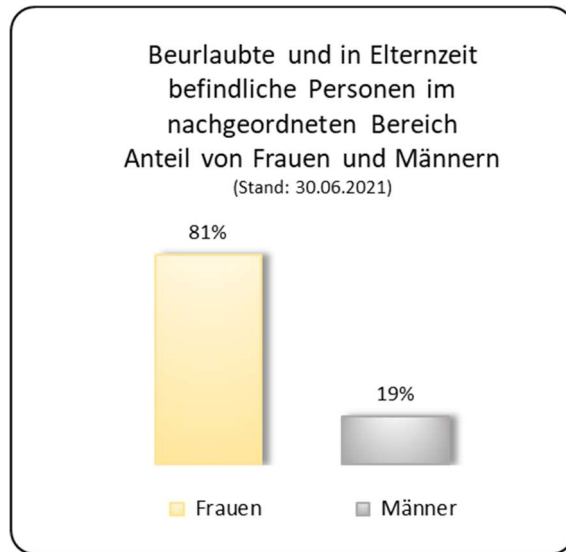
Aus der nachfolgenden Tabelle ergibt sich der Frauenanteil in den technischen und nichttechnischen Laufbahnen aufgegliedert nach Laufbahngruppen. Eine Aufschlüsselung in Besoldungs-/Entgeltgruppen findet nur für den höheren Dienst statt, weil im mittleren Dienst und gehobenen Dienst die absolute Zahl der im nachgeordneten Bereich insbesondere im technischen Bereich betroffenen Personen (2 bzw. 5 Personen) sehr niedrig ist.

Nachgeordneter Bereich (Stand: 30.06.2021)		Alle Beschäftigten			Anzahl Frauen			Frauenanteil		
		Alle Fachrichtungen	Nicht-technische Laufbahnen	Technische Laufbahnen	Alle Fachrichtungen	Nicht-technische Laufbahnen	Technische Laufbahnen	Alle Fachrichtungen	Nicht-technische Laufbahnen	Technische Laufbahnen
Mittlerer Dienst		47	45	2	34	34	0	72%	76%	0%
Gehobener Dienst		46	41	5	33	30	3	72%	73%	60%
Höherer Dienst		2.514	1900	614	1.294	1.093	201	51%	58%	33%
d a v o n	A13 / E13	888	686	202	526	439	87	59%	64%	43%
	A14/E14/E13U	825	612	213	482	401	81	58%	66%	38%
	A15/E15/R1	498	368	130	207	180	27	42%	49%	21%
	A16 / E15Ü	201	143	58	51	45	6	25%	31%	10%
	B2, B3, aT	92	82	10	23	23	0	25%	28%	0%
	B4, B8	10	9	1	5	5	0	50%	56%	0%

### 3.8 Beurlaubung und Elternzeit

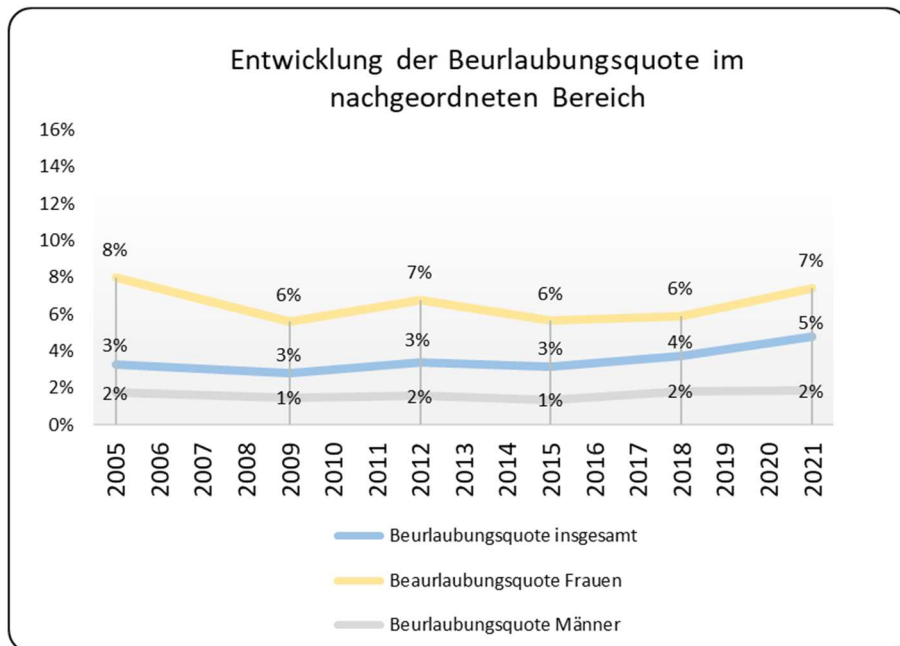
Zum Stichtag 30.06.2021 waren von den im nachgeordneten Bereich vom Chancengleichheitsplan betroffenen Beschäftigten 124 Personen beurlaubt oder befanden sich in Elternzeit. Das sind 5 % der Beschäftigten.

Von den 124 Personen waren 101 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 81 %. Die 23 beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Männer entsprechen einem Anteil von 19 %. Es sind daher nach wie vor vor allem die Frauen, die sich beurlauben lassen oder in Elternzeit gehen.



Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Personen im nachgeordneten Bereich (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	124	101	81 %	23	19 %

Die langfristige Entwicklung seit 2005 zeigt, dass die Beurlaubungsquote der Männer stets deutlich niedriger war als die der Frauen. Insgesamt hat sich die Beurlaubungsquote innerhalb der Geschlechter in den letzten 15 Jahren kaum verändert. Der leichte Anstieg der Beurlaubungsquote insgesamt dürfte darum vor allem auf den höheren Anteil der Frauen zurückzuführen sein, sowohl bei den Beschäftigten insgesamt als auch im höheren Dienst, der im nachgeordneten Bereich bei der Auswertung für den Chancengleichheitsplan dominant ist.



Die untenstehende Aufteilung der zum Stichtag beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Personen nach Laufbahngruppen (einschließlich der vergleichbaren Tarifbeschäftigten) macht diese Dominanz des h.D. für die Beschäftigtenstruktur des Chancengleichheitsplans ebenfalls deutlich.

Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Personen im n.B. nach Laufbahngruppen (jeweils einschl. vergleichbarer Entgeltgruppen) (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
		124	101	81%	23
Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-
Gehobener Dienst	2	2	100%	0	0%
Höherer Dienst	122	99	81%	23	19%

### **3.9 Bewertung der Beschäftigtenstrukturdaten in Bezug auf das Paritätsziel**

Ziel des ChancenG ist die weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen (vgl. § 14 Abs. 1 ChancenG). Dieses Ziel ist in einem bestimmten Bereich erreicht, wenn Frauen mindestens einen Anteil von 50 % der Beschäftigten in diesem Bereich (z.B. Besoldungsgruppe, Laufbahngruppe, Führungspositionen etc.) haben.

Der in der Tabelle dargestellte Zielerreichungsgrad gibt an, in welchem Umfang das angestrebte Ziel für den im nachgeordneten Bereich tätigen Personenkreis (soweit das Innenministerium personalverwaltend zuständig ist und ohne Dienststellen der Polizei, vgl. oben) bereits erreicht wurde bzw. wie weit das Paritätsziel noch entfernt ist. Beträgt der Anteil der Frauen mindestens 50 % des in der Tabelle benannten Bereichs, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Beträgt der Anteil der Frauen beispielsweise nur 5 %, so beträgt der Zielerreichungsgrad 10 %, beträgt der Anteil der Frauen 25 %, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Übersteigt der Frauenanteil 50 % so bleibt der Zielerreichungsgrad bei 100 %.

Der Trend gibt die Entwicklung während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplans wieder, d.h. die Entwicklung zwischen 2015 – 2021. Daraus lässt sich auch ablesen, wie sich der Frauenanteil voraussichtlich weiterentwickeln wird.



<b>Parität zwischen Frauen und Männern (nachgeordneter Bereich)</b> (Stand 30. Juni 2021)	<b>Zielerreichung</b> in Bezug auf Parität	<b>Zielerreichungsgrad</b> in Bezug auf Parität	<b>Anzahl Frauen : Anzahl Männer</b>	<b>Trend</b> (Zunahme / Abnahme Frauenanteil seit 2015)	<b>Frauenanteil 2021</b>	<b>Veränderung Frauenanteil in Prozentpunkten seit 2015</b>
Alle Beschäftigte	✓	100 %	1361:1248	↗	52%	+ 11%
höherer Dienst u. vergleichbare Beschäftigte	✓	100 %	1294:1220	↗	51%	+ 11%
gehobener Dienst u. vergleichbare Tarifbeschäftigte	✓	100 %	33:13	↗	72%	+ 4%
mittlerer Dienst und vergleichbare Tarifbeschäftigte	✓	100 %	34:13	↘	72%	- 5%
h.D. höchstes Beförderungsamts A-Besoldung (A 16 / E15Ü)	○	50 %	51:150	↗	25%	+ 6%
h.D. zweithöchstes Beförderungsamts A-Besoldung (A 15 / E 15)	○	84 %	207:291	↗	42%	+ 18%
g.D. höchstes Beförderungsamts (A 13 / E 12)	✓	100 %	1:1	↘	50%	- 17%
m.D. höchstes Beförderungsamts (A 9 / E 8, E 9)	✓	100 %	2:2	→	50%	+ 0%
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	○	56 %	103:261	↗	28%	+ 11%
d a v o n Erste Landesbeamtinnen und Erste Landesbeamten	○	36 %	6:28	↗	18%	+ 12%
Teilzeitbeschäftigte	✓	100 %	511:164	→	76%	+ 0%

#### **4. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes**

Nach § 8 Abs. 1 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan der Stand der Erfüllung der im vorherigen Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen. Im Chancengleichheitsplan 2015 – 2020 wurden 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.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung war bei allen diesen Zielen zu beachten. Der Stand der Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes stellt sich wie folgt dar:

##### **4.1 Häufiger Frauenanteil bei Einstellungen für den höheren Dienst**

Das Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst mit Frauen zu besetzen, wurde im Berichtszeitraum zwischen 30.06.2015 bis 30.06.2021 erreicht (vgl. oben Ziff. 2.12). Frauen hatten in diesem Zeitraum einen Anteil von 58 % an den Neueinstellungen für den höheren Dienst (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen bei Tarifbeschäftigten).

## 4.2 Erhöhung des Frauenanteils in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes

Das Ziel, den Frauenanteil in denjenigen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen), in denen noch keine Parität zwischen Frauen und Männern herrscht, durch Beförderung oder die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen, wurde überwiegend erreicht.

Dies wird aus der zusammenfassenden Übersicht deutlich, die die Zunahme des Frauenanteils in Prozentpunkten in den einzelnen Besoldungs-/ Entgeltgruppen des höheren Dienstes getrennt für das Innenministerium und den nachgeordneten Bereich darstellt:

Frauen im h.D.		2015	2021	Veränderung Anzahl	2015	2021	Veränderung Prozentpunkte <sup>23</sup>
Innenministerium	h.D. gesamt	48	113	+65	37%	45%	+8%
	A13 / E13	1	12	+11	33%	50%	+17%
	A14 / E14	7	28	+21	37%	48%	+11%
	A15 / E15	27	41	+14	50%	49%	-1%
	A16 / E15Ü	7	20	+13	26%	47%	+21%
	B2/B3/außert.	6	11	+5	32%	32%	0%
	B4 / B6 / B9 / B10	0	1	+1	0%	10%	+10%
Nachgeordnete Dienststellen (ohne Polizei)	h.D. gesamt	719	1294	+575	40%	51%	+11%
	A13 / E13	264	526	+262	55%	59%	+4%
	A14 / E14	322	482	+160	44%	58%	+14%
	A15 / E15 / R1	92	207	+115	24%	42%	+18%
	A16 / E15Ü	25	51	+26	19%	25%	+6%
	B2 / B3 / außertarifl.	11	23	+12	14%	25%	+11%
	B4 / B8	5	5	+0	50%	50%	+0%

Im Innenministerium lag der Anstieg des Frauenanteils in den meisten Beförderungsämtern des höheren Dienstes ausgedrückt in Prozentpunkten im Vergleichszeitraum im zweistelligen Bereich.

Dies war nur in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A15 / E15 und B2 / B3 / außertarifliche Vergütung anders. Bei den Besoldungs-/Entgeltgruppen A15 / E15 ist allerdings

<sup>23</sup> Differenz der in den vorangegangenen Spalten der Tabelle angegebenen gerundeten Prozentangaben; die rechnerische Differenz der nicht gerundeten Werte kann davon abweichen.

zu berücksichtigen, dass die Parität zwischen Frauen und Männern 2015 bereits erreicht war (sodass sich das Ziel nicht auf diese Besoldungsgruppe bezogen hat) und die Zunahme des Frauenanteils in dem darüber liegenden Beförderungsamte A16 im Berichtszeitraum mit 21 Prozentpunkten besonders groß war. Im Bereich B2 / B3 / a.t. hat in absoluten Zahlen die Anzahl der Frauen zugenommen, der prozentuale Frauenanteil ist allerdings gleichgeblieben. In den Besoldungsgruppen B2 / B3 / a.t. wurde somit das Ziel des Chancengleichheitsplanes einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils nicht erreicht.

In den nachgeordneten Dienststellen ist der Frauenanteil in den Beförderungssämtern des höheren Dienstes, in denen Frauen 2015 noch unterrepräsentiert waren (in A13 / E13 bzw. bei den obersten Besoldungsgruppen B4 / B8 war die Parität 2015 bereits erreicht), in Prozentpunkten ebenfalls beinahe in allen Fällen im zweistelligen Bereich angestiegen. Nur in der Besoldungsgruppe A16 / E15Ü liegt der Anstieg des Frauenanteils mit 6 Prozentpunkten im einstelligen Bereich.

Im Ergebnis wurde sowohl im Innenministerium als auch in den betrachteten nachgeordneten Dienststellen das Ziel, den Frauenanteil in denjenigen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen), in denen 2015 noch keine Parität zwischen Frauen und Männern herrschte, durch Beförderung oder die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen, mit wenigen Ausnahmen überwiegend erreicht.

#### **4.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben**

Der vorherige Chancengleichheitsplan sah als Ziel auch vor, den Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich zu erhöhen.

Im Innenministerium konnte der Anteil von Frauen in solchen Positionen zwischen 2015 bis 2021 von 33 % auf 39 % und damit um 6 Prozentpunkte gesteigert werden (vgl. oben Ziff. 2.7).

Im nachgeordneten Bereich konnte der Anteil der Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zwischen 2015 bis 2021 von 17 % auf 28 % und damit um 11 Prozentpunkte gesteigert werden (vgl. oben Ziff. 3.5).

Das Ziel des Chancengleichheitsplanes wurde erreicht.

#### **4.4 Erhalt der Parität in den Spitzenämtern des mittleren und gehobenen Dienstes**

Das Ziel, in den Spitzenämtern des mittleren und gehobenen Dienstes einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen auch weiterhin nicht mehr Männer als Frauen zu beschäftigen, wurde ebenfalls erreicht.

Im Innenministerium beträgt der Frauenanteil im Spitzenamt des gehobenen Dienstes (A 13 / E 12) 60 % und in den Spitzenämtern des mittleren Dienstes 83 % (A 9 + Z) bzw. 93 % (A 9 / E 8, E 9). Im nachgeordneten Bereich liegt der Frauenanteil in den Spitzenämtern der Laufbahnen des gehobenen und mittleren Dienstes bei jeweils 50 % (vgl. jeweils oben bei der Darstellung der jeweiligen Laufbahngruppe).

#### **4.5 Erhöhung des Frauenanteils beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst**

Der Anteil der Frauen bei den für den Aufstiegslehrgang gemeldeten Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums wurde von 29 % (Berichtszeitraum 2009 bis 2015) auf 51 % (Berichtszeitraum 2016 bis 2021) gesteigert (vgl. oben Ziff. 2.13). Das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst wurde somit erreicht.

#### **4.6. Zusammenfassung: Feststellung der Zielerreichung**

Zusammenfassend wurden die Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes fast vollständig erreicht.

Dies gilt insbesondere für das Ziel zum hälftigen Frauenanteil bei den Neueinstellungen für den höheren Dienst, für die Steigerung des Frauenanteils bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, für den Erhalt der Parität in den Spitzenämtern des mittleren und gehobenen Dienstes und in Bezug auf die deutliche Steigerung des Frauenanteils beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst.

Nur das Ziel der deutlichen Steigerung des Frauenanteils in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes wurde bei wenigen Besoldungsgruppen nicht erreicht. Bei der Mehrzahl der Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ist die angestrebte deutliche Steigerung des Frauenanteils allerdings eingetreten. Daher wurde auch dieses Ziel zwar nicht vollständig aber doch überwiegend erreicht.

## **5. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2021 bis 2026**

Die Ziele des Chancengleichheitsplans müssen vor dem Hintergrund der Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur und den Feststellungen zur Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans neu festgelegt werden. Dabei sind insbesondere die im ChancenG vorgegebenen Zielvorgaben zu beachten. Daneben können auch weitere Ziele in Betracht kommen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen.

### **5.1 Zielvorgaben zur Einstellung**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat der Chancengleichheitsplan gem. § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG grundsätzlich die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Daher war im Chancengleichheitsplan 2015 bis 2020 ein entsprechendes Ziel für die Neueinstellung von Frauen in die Laufbahn des höheren Dienstes aufgenommen worden.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den vorliegenden Chancengleichheitsplan hat ergeben, dass zum Stichtag 30.06.2021 Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes nur noch im Innenministerium selbst mit einem Anteil von 45 % (ausgehend von 113 Frauen und 139 Männer im h.D.) leicht unterrepräsentiert sind. Im nachgeordneten Bereich sind Frauen auch im höheren Dienst in der Mehrheit (Frauenanteil 51 %, 1.294 Frauen und 1.220 Männer). Dies gilt auch bei einer Zusammenfassung beider Bereiche (Innenministerium und nachgeordneter Bereich): Es stehen dann 1.407 Frauen im höheren Dienst (einschließlich der vergleichbaren Tarifbeschäftigten und außertariflich Beschäftigten) 1.359 Männern gegenüber. Das ergibt einen Frauenanteil von 51 % für den höheren Dienst im Gültigkeitsbereich dieses Chancengleichheitsplanes.

Eine Zielvorgabe zur Neueinstellung von Frauen in den höheren Dienst muss der Chancengleichheitsplan des Innenministeriums daher in Zukunft nicht mehr vorsehen.

### **5.2 Zielvorgaben zur Beförderung und Höhergruppierung**

Das ChancenG sieht vor, dass bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen ist (§ 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG).

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2021 hat ergeben, dass Frauen in verschiedenen Besoldungs- / Entgeltgruppen des höheren Dienstes noch unterrepräsentiert sind. Soweit dies der Fall ist, muss der Chancengleichheitsplan auch weiterhin das Ziel enthalten, den Anteil der Frauen in solchen Besoldungs- / Entgeltgruppen des höheren Dienstes deutlich zu erhöhen.

Auch im Bereich der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen sowohl im Innenministerium als auch im nachgeordneten Bereich – trotz der in den letzten 15 Jahren erzielten Steigerungen – immer noch unterrepräsentiert. Daher muss der Chancengleichheitsplan auch weiterhin das Ziel einer weiteren Steigerung des Frauenanteils bei der Besetzung dieser Funktionen enthalten.

Für die Besoldungs- / Entgeltgruppen des mittleren und gehobenen Dienstes ist kein entsprechendes Steigerungsziel vorzusehen. In diesen Laufbahnen sind Frauen in allen Besoldungs- / Entgeltgruppen in der Mehrheit oder es wird zumindest die Parität zwischen den Geschlechtern eingehalten. Es muss aber auch in Zukunft darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil in den Spitzenämtern dieser Laufbahnen immer mindestens 50 % erreicht, d.h. keine Unterrepräsentanz entsteht. Der Chancengleichheitsplan muss darum weiterhin das Ziel enthalten, in den Spitzenämtern des mittleren und gehobenen Dienstes einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen nicht mehr Männer als Frauen zu beschäftigen.

### **5.3 Sonstige Zielvorgaben**

Die Auswertung der Daten hat unter anderen auch ergeben, dass der Anteil der Frauen bei den Aufstiegen vom gehobenen in den höheren Dienst während der Laufzeit des vorherigen Chancengleichheitsplanes deutlich erhöht werden konnte und in diesem Bereich mit 51 % Frauenanteil die Parität als erreicht gelten kann.

Das Ziel soll daher in der Form fortgeführt werden, dass sichergestellt werden soll, dass auch weiterhin mindestens gleich viele Frauen wie Männer beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst berücksichtigt werden.

## 5.4 Zusammenfassung: Ziele des Chancengleichheitsplanes bis 2026

Der Chancengleichheitsplan sieht bis 2026 folgende Ziele 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 noch keine Parität herrscht, durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen.
- Der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll deutlich gesteigert werden.
- In den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes bzw. bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten soll auch weiterhin darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt werden als Männer.
- Beim Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst soll auch in Zukunft mindestens die paritätische Berücksichtigung von Frauen angestrebt werden.

Bei der Verwirklichung dieser Ziele ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG zu beachten. Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird gem. § 4 und § 5 Absatz 2 Satz 3 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.



## **6. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit**

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

Diese Maßnahmen betreffen insbesondere das Verfahren der Personalauswahl und zwar sowohl im Rahmen von Einstellungen als auch bei Entscheidungen über Beförderungen, Höhergruppierungen und die berufliche Entwicklung. Wichtig sind aber auch solche Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Es sind überwiegend Frauen, die neben der beruflichen Tätigkeit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in der Familie übernehmen. Diese Doppelbelastung ist ein wesentlicher Grund für tatsächliche Nachteile von Frauen in der beruflichen Entwicklung. Daher sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig, um den für Frauen bestehenden strukturellen Nachteilen im Hinblick auf die berufliche Entwicklung wirksam entgegen treten zu können.

Die Überprüfung der Zielerreichung hat gezeigt, dass die bestehenden Maßnahmen ausreichen, um in Bereichen der Unterrepräsentanz deutliche Verbesserungen beim Frauenanteil zu erzielen. Eine grundsätzliche Neuausrichtung der bestehenden Maßnahmen im Geltungsbereich des Chancengleichheitsplanes ist daher nicht erforderlich.

Für eine Beschleunigung des Angleichungsprozesses zur Erreichung des Paritätsziels werden folgende wesentliche Stellschrauben gesehen:

- Verbesserung der Stellenstruktur durch entsprechende Stellenhebungen, insbesondere im Bereich der Spitzenämter und höheren Beförderungsämter im höheren Dienst. Innerhalb der bestehenden Strukturen würde dies am wirksamsten eine Aktivierung der bereits in den Eingangs- und niedrigeren Beförderungsämtern vorhandenen Potenziale bei den weiblichen Beschäftigten ermöglichen.
- Bedarfsgerechte und verlässliche Kinderbetreuungsangebote
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Vollbeschäftigung oder vollzeitnaher Teilzeit. Von einer vollzeitnahen Teilzeit kann ab einem Anteil von mindestens 75% der regelmäßigen Arbeitszeit ausgegangen werden.

Demgegenüber sind beim jetzt erreichten Stand der Beschäftigtenstruktur andere Maßnahmen für eine Beschleunigung des Angleichungsprozesses von untergeordneter Bedeutung.

## **6.1 Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl**

### **6.1.1 Stellenausschreibung**

Freie Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden nach Maßgabe von § 9 ChancenG und § 11 LBG grundsätzlich ausgeschrieben. Dabei werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Vorgesetzte und Personalverantwortliche gezielt geeignete Frauen ansprechen und zur Bewerbung auf freie Stellen motivieren. Dies gilt vor allem für die Besetzung von freien Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, bei denen auch während der Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplanes aktiv auf eine Erhöhung des Frauenanteils hingearbeitet werden muss.

### **6.1.2 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche**

Zu Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen gleich viele Frauen eingeladen werden wie Männer oder alle Bewerberinnen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen (vgl. § 10 Absatz 1 ChancenG). Die Beauftragte für Chancengleichheit hat das Recht, bei der Stellenbesetzung an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen (vgl. § 10 Absatz 3 ChancenG).

Bei der Durchführung solcher Gespräche ist darauf zu achten, dass keine unzulässigen Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber gestellt werden. Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig (§ 10 Absatz 2 ChancenG).

### **6.1.3 Entscheidung über die Einstellung oder den beruflichen Aufstieg**

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig bei Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen beteiligt (vgl. § 11 Absatz 4 ChancenG). Sie muss von der Dienststelle so rechtzeitig beteiligt werden, dass sie an der Entscheidungsfindung noch gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG Frauen bei der Stellenbesetzung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen oder bei Beförderungen vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. § 11 Absatz 1 ChancenG). Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann die Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden (vgl. § 11 Absatz 3 ChancenG).

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden. Da Fragen zu Familien- und Pflegeaufgaben im Bewerbungsgespräch unzulässig sind, obliegt es der oder dem Betroffenen selbst, solche Kompetenzen oder Fähigkeiten von sich aus anzusprechen.

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 Absatz 3 S. 2 ChancenG).

#### **6.1.4 Dienstliche Beurteilung**

Wichtigstes Instrument für die Personalauswahlentscheidung sind die dienstlichen Beurteilungen. Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, dass Frauen im Rahmen der dienstlichen Beurteilung gegenüber Männern keine geschlechtsbezogenen Nachteile erfahren. So ist gesetzlich geregelt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen (vgl. § 30 Absatz 3 ChancenG).

Die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden werden im Hinblick auf das Abschneiden von Frauen, Teilzeitbeschäftigten und telearbeitenden Personen ausgewertet und die Auswertung wird dienststellenintern den Beamtinnen und Beamten und Beurteilerinnen und Beurteilern über das Intranet bekannt gegeben. Beurteilerinnen und Beurteiler werden bei Einleitung der Regelbeurteilungsrunden auf die besondere Problematik bei der Beurteilung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten und Frauen hingewiesen. Die Personalverwaltung achtet bereits bei laufender Regelbeurteilungsrunde

auf das voraussichtliche Abschneiden der Frauen und Teilzeitbeschäftigten und wirkt ggf. möglichen Fehlentwicklungen entgegen.

## **6.2 Förderung der Chancengleichheit durch Personalentwicklung**

### **6.2.1 Personalentwicklung aus der Perspektive der Chancengleichheit**

Mit der Personalentwicklung wird im Innenministerium auch das Ziel verfolgt, den Anteil von Frauen in denjenigen Beförderungssämtern oder Führungspositionen zu steigern, in denen sie bislang noch unterrepräsentiert sind.

Zu den hierbei zur Anwendung kommenden Instrumenten gehört das Mitarbeitergespräch. Im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächs können Führungskräfte mit ihren weiblichen Mitarbeiterinnen Fragen der Personalentwicklung ansprechen und z.B. Weiterbildungsmöglichkeiten, förderliche Einsatzbereiche oder Unterstützungsmöglichkeiten bei der Entwicklung persönlicher Kompetenzen thematisieren.

Vorgesetzte und Personalreferate sollen im Rahmen der Personalentwicklung gezielt auf geeignete Frauen zugehen, um sie auf Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung hinzuweisen und ihnen die Unterstützung für solche Schritte zusichern. Beispielsweise kann es hierbei um die Teilnahme an den Führungskreisen (vgl. dazu unten), um Abordnungen mit dem Ziel der Erweiterung der beruflichen Erfahrung oder die Anregung zu einer Bewerbung auf einen freien Dienstposten gehen.

### **6.2.2 Führungskräfteentwicklung höherer Dienst**

Auf der Grundlage des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung sowie des Führungskräfteentwicklungskonzepts des Innenministeriums wurden bei den Regierungspräsidien jeweils Führungskreise F1 eingerichtet. Durch die Teilnahme an diesen Führungskreisen sollen Nachwuchsführungskräfte ihre Kompetenzen erweitern und ausbauen.

Frauen sind in den Führungspositionen in der Innenverwaltung trotz der oben dargestellten Steigerung ihres Anteils immer noch unterrepräsentiert. Darum sieht das Führungskräfteentwicklungskonzept des Innenministeriums vor, dass bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Führungskreise das Interesse des Landes berücksichtigt werden muss, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

An den seit dem letzten Chancengleichheitsplan stattgefundenen Führungskreisen F1 haben 67 Personen teilgenommen. Darunter waren 36 Frauen. Der Anteil der Frauen bei den Führungskreise F1 lag somit bei 54%. Aktuell wurden wegen der Corona-Pan-

demie keine neuen Führungskreise F1 begonnen, weshalb insgesamt weniger Personen an diesen Führungskreisen teilgenommen haben als während der Laufzeit des vorherigen Chancengleichheitsplanes.

Zu den Führungslehrgängen der Führungsakademie wurden aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums während der Laufzeit des Chancengleichheitsplanes sieben Frauen und acht Männer entsandt. Der Frauenanteil lag daher bei 47%.

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

### **6.2.3 Programm „Frauen in Führung“**

Das Innenministerium wird das Programm „Frauen in Führung“ neu einführen. Das Programm richtet sich an Frauen im höheren Dienst, die an Führungsaufgaben interessiert sind. Das auf ein Jahr angelegte Programm umfasst verschiedene Veranstaltungen wie z.B. Impulsvorträge von weiblichen Führungskräften, Erfahrungsaustausch, moderierte Themen-Veranstaltungen sowie gezielte Fortbildungsmaßnahmen. Das Programm soll auch dazu dienen, die teilnehmenden Frauen zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen. Darüber hinaus bietet das Programm die Möglichkeit, sich mit anderen Frauen in ähnlicher beruflicher Situation zu vernetzen und auszutauschen.

### **6.2.4 Geteilte Führung und Führen in Teilzeit**

Modelle geteilter Führung und Führen in Teilzeit sollen weiter ausgebaut werden.

### **6.2.5 Konzepte für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst**

Das Ressortkonzept des Innenministeriums für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst 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 Absatz 1 ChancenG hingewiesen, den Frauenanteil unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen, soweit Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Auch das Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und verschiedenen Dienstbefreiungen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit oder Urlaub von längerer Dauer wird hervorgehoben und darauf

hingewiesen, dass für die Zulassung zur Praxisförderung der jeweilige Beschäftigungsumfang keine Rolle spielen darf. Im Anforderungsprofil für die Zulassung zur Praxisförderung wird bei der Sozialen Kompetenz auch das Eintreten für die Chancengleichheit genannt. Beim Ablauf der Praxisförderung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bediensteten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben, entsprechend zu berücksichtigen. Dies kann im Einzelfall zum Beispiel durch Telearbeit bzw. geeignete Teilabordnungen erreicht werden.

Speziell für diejenigen Angehörigen des gehobenen Dienstes, die die Bildungsvoraussetzungen für den höheren Verwaltungsdienst durch den erfolgreichen Abschluss eines Masterstudienganges in Public Management erworben haben, hat das Innenministerium zuletzt das Ressortkonzept um das sog. Masterkonzept ergänzt. Auch bei diesem Masterkonzept wird bei der Auswahl der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen darauf hingewiesen, dass die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen hat, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind. Außerdem ist auch nach diesem Konzept während des gesamten Aufstiegsverfahrens u.a. auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten.

#### **6.2.6 Aufstiegskonzept vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst**

Das Innenministerium hat während der Laufzeit des vorherigen Chancengleichheitsplanes den Aufstieg nach § 22 des Landesbeamtengesetzes (LBG) für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Verwaltungsdienstes in den gehobenen Verwaltungsdienst im Innenministerium in einem Aufstiegskonzept neu geregelt. Nach diesem Konzept wird u.a. auch auf die Beachtung des ChancenG hingewiesen sowie darauf, dass die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Anteil von Frauen deutlich erhöhen muss, soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind.

### **6.3 Förderung der Chancengleichheit durch Fort- und Weiterbildung**

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gemäß § 12 Absatz 1 ChancenG im Innenministerium gefördert. Insbesondere werden auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Dazu gehören insbesondere die Führungskreise F1, die sich auf den Führungskräftenachwuchs beziehen, sowie die Aufstiegslehrgänge für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst. Wie bereits dargestellt, waren bei diesen beiden Fortbildungsmaßnahmen Frauen während der Laufzeit des vorangegangenen Chancengleichheitsplanes jeweils in der Mehrheit (Führungskreise F1: Frauenanteil 54 %, Aufstiegslehrgang: Frauenanteil 51 %). Nur bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums an den Führungslehrgängen der Führungsakademie wurde die Parität mit einem Frauenanteil von 47 % über die Laufzeit des vorherigen Chancengleichheitsplanes geringfügig verfehlt.

Daneben bietet das Innenministerium seit vielen Jahren auch Fortbildungen an, die sich vorwiegend 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, die sich an die weiblichen Beschäftigten richten oder Impulsreferate im Rahmen der jährlichen Versammlung der weiblichen Beschäftigten gemäß § 20 Absatz 2 ChancenG.

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. Auch in Fortbildungen für Beurteilerinnen und Beurteiler spielen Themen der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine Rolle, insbesondere im Hinblick auf die Beurteilung von in Teilzeit beschäftigten Personen.



## **6.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Dienststelle ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen (§ 28 Satz 1 ChancenG).

### **6.4.1 Arbeitszeit**

Für die meisten Beschäftigten des Innenministeriums gilt eine gleitende Arbeitszeit ohne feststehende Kernzeiten. Für bestimmte Beschäftigtengruppen – beispielsweise die Beschäftigten im Lagezentrum – gelten davon abweichende Regelungen zur Arbeitszeit. Die gleitende Arbeitszeit und die Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gemäß § 29 ChancenG können Dienststellen auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

In vielen Organisationseinheiten des Ministeriums ist es üblich, sich bei der Terminierung von Dienstbesprechungen an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden mit Familien- und Pflegeaufgaben zu orientieren bzw. auf die Lage der Arbeitszeit dieser Mitarbeitenden Rücksicht zu nehmen.

### **6.4.2 Teilzeit**

Die Möglichkeit der Teilzeit spielt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle. Im Innenministerium werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange eine Vielzahl von Teilzeitmodellen ermöglicht, um dem individuellen Bedarf der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Teilzeitbeschäftigung ist auch während der Elternzeit und in einer Pflegezeit sowie als Familienpflegezeit möglich. Außerdem kann die Teilzeit auch in Form des Freistellungsjahres in Anspruch genommen werden.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass die Teilzeitquote insgesamt im langjährigen Trend ansteigt (zum Beispiel von 2005 bis 2021 im nachgeordneten Bereich von 13 % auf 27 % bzw. im Innenministerium von 2006 bis 2021 von 18 % auf 26 %). Dies unterstreicht die Bedeutung dieses Instruments. Auch bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben war im Innenministerium seit 2015 ein Anstieg der Teilzeittätigkeit von 10 % auf 16 % zu verzeichnen.

Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken (vgl. § 30 Absatz 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 und 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“ unter anderem im Internet bereit.

### **6.4.3 Telearbeit und Mobiles Arbeiten**

Die Corona-Pandemie hat die Inanspruchnahme der Möglichkeiten der Telearbeit und des Mobiles Arbeitens ab dem Frühjahr 2020 stark verändert. Die Präsenz der Beschäftigten im Ministerium wurde zeitweise auf das unabdingbare Maß reduziert und die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice wurde stark ausgeweitet.

Daneben besteht die Möglichkeit der Telearbeit aufgrund der Dienstvereinbarung vom Dezember 2015 fort. Unterstützt wird Telearbeit und Mobiles Arbeiten auch durch die während der Laufzeit des vorherigen Chancengleichheitsplanes erfolgte Einführung der E-Akte. Es ist davon auszugehen, dass auch nach Ende der Pandemie die Möglichkeit des Homeoffice in stärkerem Maße genutzt werden wird als zuvor.

Die Inanspruchnahme von Telearbeit darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Auch darf Telearbeit nicht dazu führen, dass den Telearbeitenden geringerwertige Aufgaben übertragen werden (vgl. § 30 Absatz 3 ChancenG).

### **6.4.4 Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg**

Wichtig für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind auch die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelten Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeits- bzw. Dienstleistung. Dazu gehören die Elternzeit, die Pflegezeit oder die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. ohne Fortzahlung des Entgelts aus familiären Gründen. Auf deren Bewilligung haben die Beschäftigten bei Vorliegen der Voraussetzungen 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 Pflegeaufgaben stellen, über die allgemeinen beamteten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen. Zur allgemeinen Information hält das Innenministerium außerdem die Informationsschrift „Dienstbefreiungen im öffentlichen Dienst“ unter anderem im Internet bereit.

Um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen zu erleichtern, werden bereits vor und bei Bedarf auch während einer Beurlaubung Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven 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 zu ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen. Beurlaubte können sich während der Beurlaubung über das Bildungsportale 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 unterhältliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit stattzugeben.

#### **6.4.5 Kinderbetreuung**

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört auch das Thema der Kinderbetreuung. So sollen die Betreuungszeiten und die Arbeitszeiten möglichst miteinander in Einklang stehen. Die Nähe der Kinderbetreuung zum Wohn- oder Arbeitsort ist ggf. ebenfalls 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 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 beispielsweise auch die Regierungspräsidien über Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Kleinkinderbetreuung von Kindern der Mitarbeitenden. 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.

## **6.5 Geschlechtergerechte Sprache**

Bei der Vorbereitung und dem Erlass von Rechts- und Verwaltungsvorschriften achtet das Innenministerium auf die Einhaltung der Vorgaben zur geschlechtergerechten Rechtssprache in Nummer 1.6.5 der Regelungsrichtlinien (Anlage 1 zur VwV Regelungen).

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

### Impressum:

Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen  
Referat 12: Personal – Strategische Planung, höherer Dienst, Fortbildung  
Willy-Brandt-Str. 41  
70173 Stuttgart

Foto Titelseite: Adobe Stock – Monster Ztudio