



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

**Zwischenbericht zum Chancen-
gleichheitsplan des Ministeriums
für Wirtschaft, Arbeit und Woh-
nungsbau
zum Stand 30.06.2020**



1 Einleitung

Der aktuelle Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau umfasst den Zeitraum von 2017 bis 2023. Er beruht auf einer Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30. Juni 2017.

Nach drei Jahren ist in einem Zwischenbericht der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen (§ 8 Chancengleichheitsgesetz). Wurden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, welche Gründe hierfür maßgeblich sind und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden sollen (§ 8 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz).

Für den Zwischenbericht sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

- a) die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- b) die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
- c) die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und
- d) die Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz.

Da der Chancengleichheitsplan zum 30.06.2017 aufsetzte, ist der Stichtag für den Zwischenbericht der 30.06.2020.

2 Auswertung der Beschäftigungsstruktur

2.1 Personalbestand

2.1.1 Gesamtüberblick (Vordruck I.1.1)

Der Personalbestand des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau umfasste am 30.06.2017 insgesamt 408 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten (ohne die in das Ministerium abgeordneten Bediensteten). Davon waren 222 Frauen, was einem Frauenanteil von 54 % entsprach.

Die Beschäftigungsstruktur des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau stellte sich zum Stichtag 30. Juni 2020 wie folgt dar:

Insgesamt betrug die Zahl der Beschäftigten 444 Personen, davon 248 Frauen, was einem Frauenanteil von 56 % entspricht.

2.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen (Vordruck I.1.2)

2.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2017 waren im höheren Dienst 179 Personen beschäftigt, 71 davon waren Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 40 %.

Zum Stichtag 30.06.2020 waren von den insgesamt 212 Personen im höheren Dienst 93 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 44 %.

28 Personen im höheren Dienst waren dem technischen Dienst zugeordnet, hier stellten die Frauen genau 50 % dieses Personenkreises.

Verteilt auf die Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen sah die Struktur wie folgt aus:

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | Anteil in % 30.06.2020 | Anteil in % 30.06.2017 |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| A13 / E 13 | 60 % | 68 % |
| A 14 / E14, E 13U | 47 % | 54 % |
| A 15 / E 15 | 48 % | 37 % |
| A 16 / E 15U | 34 % | 25 % |
| B 3, AT | 17 % | 33 % |
| B 6, AT | 20 % | 20 % |

2.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2017 waren im gehobenen Dienst 117 Personen beschäftigt. 75 davon waren Frauen, somit ein Anteil von 64 %.

Zum Stichtag 30.06.2020 waren von den insgesamt 119 Personen im gehobenen Dienst 82 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 69 %.

8 Personen im gehobenen Dienst sind dem technischen Dienst zugeordnet, davon sind 6 Frauen, also 75 % dieser Beschäftigten.

Die folgende Tabelle zeigt den Frauenanteil bezogen auf die Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen:

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | Anteil in % 30.06.2020 | Anteil in % 30.06.2017 |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| E 9B | 100 % | - |
| A 9 / E 9 | 57 % | 57 % |
| A 10 | 63 % | 67 % |
| A 11 | 73 % | 71 % |
| A 12 / E 11 | 71 % | 74 % |
| A 13 / E 13 U, E 13 | 68 % | 58 % |

2.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Am Stichtag 30.06.2017 waren insgesamt 112 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 76 davon waren Frauen, was einem Anteil von 68 % entspricht.

Zum Stichtag 30.06.2020 waren von den insgesamt 113 Personen im mittleren Dienst 73 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 65 %.

5 Personen im mittleren Dienst gehörten dem technischen Dienst an, darunter sind keine Frauen.

Verteilt auf die Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen sieht die Struktur wie folgt aus:

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | Anteil in % 30.06.2020 | Anteil in % 30.06.2017 |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| A 3 / E 2 | 100 % | 83 % |
| A 6 / E 4, E 5 | 14 % | 0 % |
| A 6 / E 3, E 5 | 61 % | 79 % |
| A 7 / E 6 | 75 % | 78 % |
| A 8 / E 7 | 56 % | 56 % |
| A 9 / E 8, E 9, E 9 A | 71 % | 72 % |
| A 9+Z | 50 % | 43 % |

2.3 Teilzeitbeschäftigung*

2.3.1 Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Vordrucke I.1.3 bis I.1.6)

Am Stichtag 30.06.2017 arbeiteten 307 Beschäftigte in Vollzeit, 76 Beschäftigte in Teilzeit. Das ergab einen Teilzeitanteil von 20 %.

88 % der Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017 waren Frauen. Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 134 in Vollzeit, 67 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 33 % unter den weiblichen Beschäftigten. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 173 in Vollzeit, 9 waren teilzeitbeschäftigt. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 5 % unter den männlichen Beschäftigten.

Zum Stand 30.06.2020 sah die Situation wie folgt aus:

336 Personen arbeiteten in Vollzeit, 92 in Teilzeit. Der Teilzeitanteil der Beschäftigten betrug 21 %.

Von den 92 Teilzeitbeschäftigten waren 85 % Frauen. Von den 248 weiblichen Beschäftigten arbeiteten 164 in Vollzeit und 78 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 31 %. 172 männliche Beschäftigte waren vollzeitbeschäftigt,

* Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

14 arbeiteten in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 7 % der männlichen Beschäftigten

3 Zahl der Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Aus der nachfolgenden Tabelle ergibt sich die Anzahl der Stellenausschreibungen und der Bewerbungen vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2020, aufgeteilt nach Frauen und Männern. Angegeben sind die absoluten Zahlen und der prozentuale Anteil der Bewerbungen von Frauen und Männern.

| Anzahl der Stellenausschreibungen und der Bewerbungen im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2020 | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Kategorie der ausgeschriebenen Stelle | Anzahl der Stellenausschreibungen | Bewerbungen | | | | |
| | | insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
| | | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Referatsleitung | 13 | 61 | 40 | 65,57 % | 21 | 34,43 % |
| Stellvertretung der Referatsleitung | 14 | 28 | 19 | 67,86 % | 9 | 32,14 % |
| Referent/-in | 96 | 1892 | 879 | 46,46 % | 1013 | 53,54 % |
| Sachbearbeiter/-in | 72 | 980 | 623 | 63,57 % | 357 | 36,43 % |
| Mitarbeiter/-in | 15 | 303 | 145 | 47,85 % | 158 | 52,15 % |
| INSGESAMT | 210 | 3264 | 1706 | 52,27 % | 1558 | 47,73 % |

4 Einstellungen

Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der Einstellungen einschließlich Versetzungen in das Ministerium vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2020, aufgeteilt nach Laufbahngruppen. Der Frauen- und Männeranteil ist in absoluten Zahlen und prozentual angegeben.

| Einstellungen (incl. Versetzungen) im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2020 | | | | | |
|---|------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Laufbahn | insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| höherer Dienst | 66 | 35 | 53,03 % | 31 | 46,97 % |
| gehobener Dienst | 38 | 28 | 73,68 % | 10 | 26,32 % |
| mittlerer Dienst | 8 | 4 | 50,00 % | 4 | 50,00 % |
| einfacher Dienst | 5 | 2 | 40,00 % | 3 | 60,00 % |
| INSGESAMT | 117 | 69 | 58,97 % | 48 | 41,03 % |

5 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die erste Tabelle veranschaulicht die Zahl der Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten im Berichtszeitraum, verteilt auf die Laufbahngruppen und aufgeteilt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen und deren prozentualer Anteil.

| Höhergruppierung im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2020 | | | | | |
|---|-----------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Laufbahn | insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| höherer Dienst | 4 | 2 | 50,00 % | 2 | 50,00 % |
| gehobener Dienst | 1 | 1 | 100,00 % | 0 | 0 % |
| mittlerer Dienst | 7 | 7 | 100,00 % | 0 | 0 % |
| einfacher Dienst | 3 | 2 | 66,67 % | 1 | 33,33 % |
| INSGESAMT | 15 | 12 | 80,00 % | 3 | 20,00 % |

Die folgende Tabelle gibt die Anzahl der Beförderungen, einschließlich den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen beziehungsweise vom gehobenen in den höheren Dienst im Zeitraum vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2020 an, aufgeteilt nach Frauen und Männern. Aufgelistet sind die absoluten Zahlen und die Prozentanteile.

| Beförderungen (incl. Aufstieg) im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2020 | | | | | |
|---|------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Laufbahn | insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| höherer Dienst | 102 | 42 | 41,18 % | 60 | 58,82 % |
| gehobener Dienst | 79 | 59 | 74,68 % | 20 | 25,32 % |
| mittlerer Dienst | 3 | 3 | 100,00 % | 0 | 0 % |
| INSGESAMT | 184 | 104 | 56,52 % | 80 | 43,48 % |

Aus der nachfolgenden Tabelle ergibt sich die Verteilung von Frauen und Männern bei der Bestellung von Führungskräften im Berichtszeitraum. Bei den Bestellungen der stellvertretenden Abteilungsleitungen wurde in 2 der 4 Fälle Personen, die bereits zuvor eine stellvertretende Abteilungsleitung innehatten und zu Leitenden Ministerialräten ernannt waren, erneut eine stellvertretende Abteilungsleitung übertragen.

| Bestellungen von Führungskräften im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2020 | | | | | |
|---|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Laufbahn | insgesamt | davon Frauen | | davon Männer | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Ministerialdirektor/in | 1 | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 |
| Abteilungsleitung | 4 | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 |
| Stellv. Abteilungsleitung | 5 | 0 | 0,00 | 5 | 100,00 |
| Referatsleitung | 13 | 4 | 30,77 | 9 | 69,23 |
| Stellv. Referatsleitung | 23 | 15 | 65,22 | 8 | 34,78 |
| INSGESAMT | 46 | 21 | 45,65 | 25 | 54,35 |

6 Fortbildungen

Das Wirtschaftsministerium fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Wie bereits im Chancengleichheitsplan festgestellt nahmen Frauen – gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil – häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer.

Unterrepräsentanz bestand zum 30.06.2017 in der Besoldungsgruppe A 9 + Z, in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes ab A 15 / E 15 aufwärts sowie bei der Besetzung der Führungspositionen.

Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, sind der Lehrgang bei der Führungsakademie, der Voraussetzung für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ist, sowie der Führungslehrgang.

Am jährlich stattfindenden Führungslehrgang nahmen im Berichtszeitraum ein Beamter und eine Beamtin teil.

Im Berichtszeitraum wurden vier Beamtinnen und Beamte zu den Aufstiegslehrgängen zugelassen, die für eine Tätigkeit im höheren Dienst vorbereiten. Es nahmen jeweils zwei Frauen und zwei Männer daran teil.

Im Berichtszeitraum wurden eine Beamtin und drei Beamte für einen Aufstieg in den gehobenen Dienst zugelassen.

7 Gremienbesetzung

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein (§ 13 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz). Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

Gremien im Sinne von Absatz 1 sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsorgane, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Die genannten Regelungen gelten nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen oder soweit die Mitgliedschaft in Gremien durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau war zum Stand 30.06.2017 für 16 Gremien im Sinne der oben genannten Bestimmungen fachlich zuständig. In sechs dieser Gremien waren mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen. Weitere vier Gremien hatten die zum Stichtag 30.06.2017 einzuhaltende Quote von 40 % weiblicher Mitglieder erreicht. In einem Gremium betrug das Ungleichgewicht nur einen Sitz. Die restlichen fünf Gremien erfüllten die gesetzliche Vorgabe noch nicht, was teilweise darauf beruhte, dass die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat (§ 13 Absatz 5 Chancengleichheitsgesetz).

Zum Stand 30.06.2020 hat sich die Gremiensituation wie folgt verändert:

Die Zahl der Gremien, die unter die Regelung des § 13 Chancengleichheitsgesetz und in den Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums fallen, hat sich deutlich verringert. Bei den in der Anlage zum Chancengleichheitsplan 2017 – 2023 aufgelisteten Instituten FZI, ILM, IMS, NMI, ZSW, Denkmalstiftung sowie der Steinbeis-Stiftung für Wirtschaftsförderung handelt es sich um Stiftungen des privaten Rechts. Deren Kuratorien beruhen nicht auf gesetzlicher Grundlage, sondern wurden im Rahmen der jeweiligen Satzung errichtet. Es handelt sich daher nicht um Gremien im Sinne von § 13 Absatz 4 Chancengleichheitsgesetz. Vergleichbares gilt für den Aufsichtsrat der Hahn-Schickard-Gesellschaft für angewandte Forschung e.V., dessen Einsetzung ebenfalls auf der Vereinssatzung beruht.

Der Aufsichtsrat der Landesmesse Stuttgart GmbH unterliegt dem Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums, der Verwaltungsrat des Logistikzentrums Baden-Württemberg dem Innenministerium.

Neu berücksichtigt ist der Denkmalrat, der auf gesetzlicher Grundlage beruht.

8 Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans

8.1 Vorgaben des Chancengleichheitsplans

Zur Erreichung der gesetzlichen Zielvorgaben hatte sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Chancengleichheitsplan für den Fall, dass in den frauenunterrepräsentierten Bereichen Stellen bzw. Dienstposten durch Ruhestand oder Fluktuation frei werden, Folgendes vorgenommen (vgl. II.2 des Chancengleichheitsplans):

- Bei Wiederbesetzung durch Neueinstellungen werden mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt.
- Bei der internen Nachbesetzung von Dienstposten, die mit einer Beförderung oder Höhergruppierung verbunden sind, werden Frauen bevorzugt, um den Anteil der Frauen deutlich zu erhöhen.

Ferner sollte die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, in denen das Wirtschaftsministerium ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zu- steht, erreicht werden.

8.2 Stand der Erfüllung der Zielvorgaben zum 30.06.2020

8.2.1 Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Die allgemeine Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetz- zenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen, konnte im Wirtschaftsministerium erreicht werden. Der Frauenanteil bei den Einstellungen im gesamten höheren Dienst im Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2020 lag bei 53,03 %.

Das Ziel, in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes ab Besoldungsgruppe A 15 aufwärts sowie in den Positionen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben bei Wie- derbesetzung durch Neueinstellungen mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen, konnte ebenfalls erreicht werden. In all diesen Fällen (3) wurden Frauen neu eingestellt. Die Unterrepräsentanz ab Besoldungsgruppe A 15 besteht zwar weiterhin, allerdings ist der Anteil der Frauen beispielweise in Be- soldungsgruppe A 15 seit dem 01.07.2017 um 11 % gestiegen und in A 16 / E 15U um 9 %. Aus diesem Umstand erklärt sich der Rückgang der Frauenquote in der Be- soldungsgruppe A 14 / E 14.

Das Ziel bei der internen Nachbesetzung von Dienstposten, die mit einer Beförde- rung oder Höhergruppierung verbunden sind, Frauen zu bevorzugen, um den Anteil der Frauen deutlich zu erhöhen, konnte nicht in jedem Fall umgesetzt werden. Dem stand im Einzelfall der in Art. 33 Abs. 2 GG festgelegte Grundsatz der Bestenauslese entgegen, der bei unterschiedlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ei- nen Rückgriff auf den Gesichtspunkt der Frauenförderung ausschließt.

Gleichwohl hat sich der Frauenanteil in den Positionen mit Leitungs- und Vorgesetz- tenaufgaben seit dem 30.06.2017 kontinuierlich um inzwischen über 6 % erhöht. Von den 92 Beschäftigten, die zum 30.06.2017 Funktionsstellen innehatten, waren 24 Frauen und 68 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 26 %. Von den 98 Beschäftigten, die zum 30.06.2020 Funktionsstellen innehatten, waren 31 Frauen und 67 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von ca. 32 %.

Die Beschäftigtenstruktur lässt erwarten, dass der Frauenanteil in den Funktionsstel- len im erforderlichen Umfang weiter steigen wird.

Im mittleren Dienst besteht zum Stand 30.06.2020 im Spitzenamt A 9 + Z 50 % eine paritätische Besetzung. Damit ist die in diesem Spitzenamt des mittleren Dienstes zuvor bestehende Unterrepräsentanz beseitigt.

8.2.2 Bei der Besetzung von Gremien

Von den insgesamt sieben Gremien im Sinne des § 13 Absatz 4 Chancengleichheits- gesetzes im Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums sind drei Gremien mit mehr Frauen als Männern besetzt. In einem Gremium betrug das Ungleichgewicht nur einen Sitz (§ 13 Abs. 3 Satz 2 Chancengleichheitsgesetz). Die restlichen drei

Gremien erfüllen die gesetzliche Vorgabe nicht, was darauf beruht, dass die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat (§ 13 Absatz 5 Chancengleichheitsgesetz).

Wie bereits im Chancengleichheitsplan festgestellt, sind Mitglieder in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, häufig von mehr als einem Ressort benannt worden. Das fachlich federführende Ressort kann bei der Gremienbesetzung zwar auf die gesetzliche Bestimmung des § 13 Chancengleichheitsgesetz hinweisen, die Mitglieder, die von anderen Ressorts entsandt oder vorgeschlagen werden, aber nicht beeinflussen. Diese Problematik besteht bei allen ressortübergreifend besetzten Gremien und lässt sich bei der jetzigen gesetzlichen Regelung nicht auflösen.