

Zwischenbericht Chancengleichheitsplan

(Stand 30.06.2021)

Der letzte Chancengleichheitsplan wurde für die Jahre 2018 bis 2024 erstellt und gilt für den Zeitraum 01.07.2018 bis 30.06.2024. Diesem Plan liegen die Daten zum Stichtag 30.06.2018 zugrunde.

„Nach drei Jahren (Zwischenbericht) und im nächsten Chancengleichheitsplan stellt jede Dienststelle, die den Chancengleichheitsplan erstellt, den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben fest“ (§ 8 ChancenG). Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
3. die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und
4. die Gremienbesetzung nach § 13.

Darüber hinaus werden aufgrund der vom MWK erstellten „Hinweise und Empfehlungen für die Erstellung von Chancengleichheitsplänen im Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums“ folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben:

5. Zahl der befristet Beschäftigten gegliedert nach Entgeltgruppen und Laufbahnen,
6. Zahl der Übernahmen von befristet Beschäftigten in Dauerarbeitsverhältnisse, gegliedert nach Entgeltgruppen und Laufbahnen,
7. Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab stv. Referatsleitungen).

Für den Zwischenbericht wurden die Daten zum Stichtag 30.06.2021 erhoben.

Wie der Chancengleichheitsplan, erfasst der Zwischenbericht alle verbeamteten, tariflichen und außertariflichen Beschäftigten des Wissenschaftsministeriums. Von anderen Einrichtungen abgeordnete Kolleginnen und Kollegen erscheinen in den Chancengleichheitsplänen ihrer Stammdienststelle und werden nicht dem Personalbestand des Ministeriums zugerechnet.

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

1. Zahl der Beschäftigten

Anlage 1 gibt Aufschluss über die derzeitige Gliederung der Beschäftigten des MWK in Voll-, und Teilzeitbeschäftigte in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Laufbahnen.

Im aktuellen Chancengleichheitsplan des MWK (Stichtag 30.06.2018) wurde eine Unterrepräsentanz in den Ämtern des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen B 6, B 3 und A 16 sowie im AT-Bereich (B 3, A 16 analog) festgestellt. In allen anderen Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen bestand keine Unterrepräsentanz.

Folgende Tabelle stellt die bisherige und aktuelle Situation im MWK in den betroffenen Besoldungsgruppen dar. Es zeigt sich, dass die Unterrepräsentanz im höheren Dienst in der Besoldungsgruppe A 16 deutlich abgebaut werden konnte und sich nun der Anteil der Frauen und Männer auf diesen Positionen fast die Waage hält. In der Besoldungsgruppe B 3 hat sich der Frauenanteil um 11 Prozentpunkte erhöht, eine Unterrepräsentanz besteht aber weiterhin. In der Besoldungsgruppe B 6 liegt der Frauenanteil unverändert bei 40 %.

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2018	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2018	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2021	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2021
B 6	2	40 %	2	40 %
B 3	2	22 %	5	36 %
A 16 /TV-L E 15Ü	9	29 %	12	43 %
B 3 / A 16 AT analog	0	0 %	0	0 %

2. Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum 01.07.2018-30.06.2021 wurden 188 Dienstposten/Stellen ausgeschrieben. Dabei lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf diese Positionen bei 82 %.

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %
188	3.913	3.228	82 %	183	117	64 %

Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wurden 117 Frauen und 66 Männer eingestellt. Der Anteil der übernommenen Frauen in Relation zu den weiblichen Bewerbungen betrug 4 %, bei den Männern zu den männlichen Bewerbungen 10 %.

3. Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

An den Führungslehrgängen der Führungsakademie nahmen im Berichtszeitraum (01.07.2018 – 30.06.2021) 5 Personen (3 Frauen, 2 Männer) aus dem Wissenschaftsministerium teil. Der Frauenanteil beläuft sich auf 60 %.

In diesem Zeitraum nahmen an Lehrgängen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten (Aufstiegslehrgang) zwei weibliche und eine männliche Beschäftigte des MWK teil. Damit lag hier der Frauenanteil bei 66 %.

Dienstverhältnis	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst	5	3	60
Gehobener Dienst	3	2	66
Mittlerer Dienst	0	0	0
Insgesamt	8	5	63 %

4. Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

„In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent, ab 01.01.2019 50 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen...vorliegt.“ Für das MWK erfüllen lediglich zwei Gremien diese Voraussetzungen. In beiden ist das „Soll“ von 50% Frauenanteil erfüllt.

Gremium	Situation zum Stichtag 30.06.2018	Aktuelle Situation, Stichtag 30.6.2021
Sachverständigenausschuss des Landes Baden-Württemberg gem. § 14 Abs. 2 Gesetz zum Schutz von Kulturgut (Kulturgutschutzgesetz - KGSG)		
Mitglieder Gesamt	5	5
Anzahl Frauen	2	3
Frauen in %	40 %	60 %
Monitoring Beirat Studiengebühren § 20 Absatz 3 LHGebG		
Mitglieder Gesamt	0	16
Anzahl Frauen	0	11
Frauen in %	0	69 %

5. Zahl der befristet Beschäftigten, nach Geschlecht getrennt sowie gegliedert nach Entgeltgruppen und Laufbahnen

Anlage 2 gibt Aufschluss über die derzeitige Gliederung der befristet Beschäftigten des MWK in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Laufbahnen. Insgesamt hat sich die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten über alle Laufbahnen von 23 im Jahr 2018 auf 36 im Jahr 2021 erhöht. Der prozentuale Anteil der Frauen ist ebenfalls gestiegen. Waren im Jahr 2018 noch 48% der befristet Beschäftigten Frauen, so sind es zum Stichtag 30.06.2021 67%. Der Anstieg im höheren Dienst ist mit 24% am deutlichsten erkennbar. Hintergrund hierfür ist die steigende Anzahl an von der Landesregierung freigegebenen Mittel für zeitlich befristete Projekte, u.a. auch im Zusammenhang mit Pandemie-bedingt aufgelegten Hilfefonds z.B. im Forschungs- und Kunstbereich.

6. Zahl der Übernahmen/Entfristungen von befristet Beschäftigten

Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 24 Stellen mit befristet Beschäftigten des MWK besetzt werden (15 im höheren Dienst, 6 im gehobenen Dienst, 3 im mittleren Dienst). Von diesen 24 Stellen konnten 17 mit Frauen und 7 mit Männern besetzt werden. Der Frauenanteil bei den Entfristungen / Übernahmen beläuft sich somit auf 71 %.

(Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2018: 48 %, zum Stichtag 30.06.2021: 68 %)

7. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber

Als Funktionsstellen werden im Wissenschaftsministerium eingestuft:

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

Funktionsstelle	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Ministerialdirektor/in	1	0	0
Leitung Zentralstelle	1	0	0
stv. Leitung Zentralstelle	2	1	50
Abteilungsleitung	5	2	40
stv. Abteilungsleitung	5	3	60
Referatsleitung	25	7	28
stv. Referatsleitung	26 *	13	50
Insgesamt	65	26	40 %

* in den 25 Referaten ist manche Stellvertretung mit 2 Personen, manche gar nicht besetzt, daher ergibt sich hier eine höhere Anzahl an Stellvertretungen als Referate existieren.

Zum Stichtag 30.06.2021 hatten im Wissenschaftsministerium insgesamt 65 Beschäftigte Funktionsstellen inne, davon 26 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 40 % und einer Steigerung um 8 Prozentpunkte in den vergangenen drei Jahren. Unter den 65 Beschäftigten, die Funktionsstellen innehatten, nahmen fünf Frauen Teilzeit in Anspruch.

Fazit

Der Zwischenbericht zeigt, dass in den Ämtern des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen A 16 (43 %), B 3 (36 %) und B 6 (40 %) (sowie im AT-Bereich) nach wie vor weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (Unterrepräsentanz i.S.v. § 4 Abs. 6 ChancenG).

Trotz des hohen Frauenanteils von 64 % bei den Einstellungen insgesamt, des hohen Anteils an Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Höhe von 71 % und der Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen auf 40 %, konnte noch keine vollständige Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen erreicht werden.

Die Zielvorgabe des Chancengleichheitsplans 2018-2024, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, ist in den Besoldungsgruppen A 16 und B 3 durchaus gelungen (Steigerung in B 3 und A 16 um jeweils 14 Prozentpunkte innerhalb der letzten 3 Jahre). Lediglich in der Besoldungsgruppe B 6 konnte im Berichtszeitraum keine weitere Erhöhung erreicht werden. Eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils, auch in den Bereichen geringer Repräsentanz, ist jedoch erkennbar und wird weiterhin verfolgt.

Im Übrigen lag zum Stichtag 30.06.2021 der Frauenanteil aller Beschäftigten im MWK (ohne Beurlaubungen) bei 68%.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Wissenschaftsministeriums wurde bei der Erstellung des Zwischenberichts frühzeitig beteiligt. Der Personalrat hat gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG zugestimmt.

Stuttgart, den 16. 9. 2021



Dr. Hans J. Reiter
Ministerialdirektor