

Zwischenbericht

zum

Chancengleichheitsplan des Ministeriums für
Ländlichen Raum und Verbraucherschutz
2016-2022

- Ministerium und nachgeordneter Bereich -

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung.....	3
II. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Ministerium	4
1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes	4
2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	6
3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	8
III. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Nachgeordneten Bereich	10
1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes	10
1.1. Forst	10
1.2. Vermessung und Flurneuordnung	12
1.3. Landwirtschaft	15
1.4. CVUÄ/STUA.....	17
1.5. Veterinärwesen	19
2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	21
2.1. Forst.....	21
2.2. Landwirtschaft	23
3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	25
3.1. Forst.....	25
3.2. Landwirtschaft	27
IV. Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 8 Abs.1 Ziff. 2 Chancengleichheitsgesetz).....	29
1. Stellenausschreibungen.....	29
2. Bewerbungen.....	29
3. Beförderungen und Höhergruppierungen	30
V. Fortbildungen (§ 8 Abs.1 Ziff. 3 Chancengleichheitsgesetz)	30
1. Aufstiegslehrgang	30
Ministerium.....	30
Nachgeordneter Bereich	30
2. Einführungsqualifizierung (Führungsakademie).....	30
Ministerium.....	30
Nachgeordneter Bereich	31
3. Qualifizierungsreihe für Führungskräfte	31
3.1 Mittlere Führungsebene	31
Ministerium.....	31
Nachgeordneter Bereich	31
3.2 Nachwuchsführungskräfte.....	31
4. Allgemeine Fortbildungen	31

5. Führungslehrgang an der Führungsakademie	32
VI. Gremienbesetzung nach § 13	32
VII. Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans	35
1. Ziele für das Ministerium 2016-2022.....	35
2. Ziele für den nachgeordneten Bereich 2016-2022.....	36
3. Fazit.....	37

I. Einleitung

Der aktuelle Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR), welcher das Ministerium und den nachgeordneten Bereich umfasst, trat zum 01.07.2016 in Kraft und gilt bis zum 30.06.2022.

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) sieht nach drei Jahren die Erstellung eines Zwischenberichts vor. Darin ist der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen. Stichtag für die Erstellung des Zwischenberichts ist der 30.06.2019.

Wie auch schon der Chancengleichheitsplan, erfasst der Zwischenbericht alle Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten des Ministeriums sowie der Dienststellen im nachgeordneten Bereich, für die das Ministerium personalverwaltend zuständig ist.

II. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Ministerium

1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im höheren Dienst im Ministerium mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	181	21	28	46	41	45
davon						
Frauen (Anzahl und %)	85 (47%)	6 (29%)	11 (39%)	18 (39%)	24 (59%)	26 (47%)
Männer (Anzahl und %)	96 (53%)	15 (71%)	17 (61%)	28 (61%)	17 (41%)	19 (53%)

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	46	0	1	15	16	14
davon						
Frauen (Anzahl und %)	42 (91%)	0 (0%)	1 (100%)	14 (93%)	16 (100%)	11 (79%)
Männer (Anzahl und %)	4 (9%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)	0 (0%)	3 (21%)

Vergleichstabelle hD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	39%	74	47%	85	+8 %-Punkte	+11
B-Besoldung	17%	4	29%	6	+12%-Punkte	+2
A-16 (und A16+Z), E15Ü	33%	11	29%	11	-4%-Punkte	+/-0
A 15, E15	31%	15	39%	18	+8%-Punkte	+3
A14, E13Ü, E14	46%	27	59%	24	+12%-Punkte	-3
A13, E 13	65%	17	58%	26	-7%-Punkte	+9

Der Anteil der Frauen im höheren Dienst in Vollzeit insgesamt ist im Berichtszeitraum um 8%-Punkte auf 47% gestiegen. Im Bereich A14 bzw. vergleichbar tariflich Beschäftigte hat es einen Anstieg in Höhe von 12%-Punkten gegeben, wohingegen es im Bereich A13 bzw. vergleichbar tariflich Beschäftigte trotz steigender Frauenanzahl eine prozentuale Abnahme von 7%-Punkten gegeben hat. Der Anstieg im Bereich der B-Besoldung von 17% auf 29% (bzw. von vier auf sechs Frauen) ist erfreulich, dennoch bleiben die Frauen in der B-Besoldung stark unterrepräsentiert. Insgesamt ist trotz einer leichten Überrepräsentanz von Frauen in den Einstiegsgruppierungen die Repräsentanz von Frauen in Führungsebenen noch zu gering.

Vergleichstabelle hD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	93%	25	91%	42	-2%-Punkte	+17
B-Besoldung	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0

A-16 (und A16+Z), E15Ü	100%	1	100%	1	+/-0%-Punkte	+/-0
A 15, E15	100%	7	93%	14	-7%-Punkte	+7
A14, E13Ü, E14	100%	11	100%	16	+/-0%-Punkte	+5
A13, E 13	75%	6	79%	11	+4%-Punkte	+5

Der Anteil von Frauen im höheren Dienst in der Teilzeitgruppe ist insgesamt auf einem sehr hohen Niveau geblieben und liegt bei über 90%. Das heißt, dass Männer Teilzeit kaum in Anspruch nehmen. Im Bereich der B-Besoldung gibt es auch 2019 nach wie vor keine Frau in Teilzeit und im Bereich A16 bzw. vergleichbar tariflich Beschäftigte gibt es wie auch 2016 eine Frau in Teilzeit.

2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst im Ministerium mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	gD Gesamt	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10 E9	A9 E9
Insgesamt	104	26	13	52	1	12
davon						
Frauen (Anzahl und %)	62 (60%)	11 (42%)	8 (62%)	33 (63%)	1 (100%)	9 (75%)
Männer (Anzahl und %)	42 (40%)	15 (58%)	5 (38%)	19 (37%)	0 (0%)	3 (25%)

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	gD Gesamt	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10 E9	A9 E9
Insgesamt	49	26	13	15	0	4

Davon						
Frauen (Anzahl und %)	44 (90%)	11(88%)	8 (85%)	14 (93%)	0 (0%)	4 (100%)
Männer (Anzahl und %)	5 (10%)	15 (12%)	5 (15%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)

Vergleichstabelle gD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im gehobenen Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
gD gesamt	55%	64	60%	62	+5%-Punkte	-2
A13+Z, A13, E12, E13	38%	14	42%	11	+4%-Punkte	-3
A-12, E11	71%	12	62%	8	-9%-Punkte	-4
A 11, E10	57%	30	63%	33	+6%-Punkte	+3
A10, E9	100%	6	100%	1	+/-0%-Punkte	-5
A9, E9	50%	2	75%	9	+25%-Punkte	+7

Damit ist der Anteil der Frauen, mit Ausnahme in der höchsten Stufe A13+Z und A13, insgesamt höher als der Anteil der Männer.

Vergleichstabelle gD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im gehobenen Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
gD gesamt	89%	33	90%	44	+1%-Punkte	+11
A13+Z, A13, E12, E13	92%	12	88%	15	-4%-Punkte	+3
A-12, E11	100%	8	85%	11	-15%-Punkte	+3
A 11, E10	90%	9	93%	14	+3%-Punkte	+5

A10, E9	67%	4	0%	0	-67%-Punkte	-4
A9, E9	0%	0	100%	4	+100%-Punkte	+4

Es arbeiten mit 90 % überwiegend Frauen in Teilzeit.

3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst im Ministerium mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	mD Gesamt	A9+Z A9 E9 u. E8	A8, E7	A7 E6	A6 E5	A5 E1-4
Insgesamt	46	17	1	8	17	3
davon						
Frauen (Anzahl und %)	38 (83%)	13 (76%)	1 (100%)	8 (100%)	14 (82%)	2 (67%)
Männer (Anzahl und %)	8 (17%)	4 (24%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (18%)	1 (33%)

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	mD Gesamt	A9+Z A9 E8, E9	A8 E7	A7 E6	A6 E5	A5 E1-4
Insgesamt	33	10	1	5	15	2
davon						
Frauen (Anzahl und %)	29 (88%)	9 (90%)	1 (100%)	5 (100%)	14 (93%)	0 (0%)
Männer (Anzahl und %)	4 (12%)	1 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)	2 (100%)

Vergleichstabellen mD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im mittleren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
mD gesamt	81%	39	83%	38	+2%-Punkte	-1
A9+Z, A9, E8, E9	76%	13	76%	13	+/-0%-Punkte	+/-0
A8, E7	100%	2	100%	1	+/-0%-Punkte	-1
A7, E6	100%	5	100%	8	+/-0%-Punkte	+3
A6, E5	85%	17	82%	14	-3%-Punkte	-3
A5, E1-4	50%	2	67%	2	+17%-Punkte	+/-0

Im mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen in Vollzeit insgesamt sehr hoch. Über alle Besoldungsgruppen hinweg liegt der Frauenanteil deutlich über 50%.

Vergleichstabelle mD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im mittleren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
mD gesamt	95%	37	88%	29	-7%-Punkte	-8
A9+Z, A9, E8, E9	92%	11	90%	9	-2%-Punkte	-2
A8, E7	0%	0	100%	1	+100%-Punkte	+1
A7, E6	100%	7	100%	5	+/-0%-Punkte	-2
A6, E5	95%	19	93%	14	-2%-Punkte	-5
A5, E1-4	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0

Der Anteil der Frauen im mittleren Dienst in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten insgesamt ist von 95% auf 88% um 7%-Punkte gesunken.

III. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Nachgeordneten Bereich

1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

1.1. Forst

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs im Forst mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.06.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
Insgesamt	258	4	29	93	76	57
davon						
Frauen (Anzahl und %)	45 (17%)	0 (0%)	3 (10%)	7 (8%)	13 (17%)	22 (39%)
Männer (Anzahl und %)	213 (83%)	4 (100%)	26 (90%)	86 (92%)	62 (83%)	35 (61%)

Teilzeit Stand 30.06.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
Insgesamt	34	0	0	3	17	14
davon						
Frauen (Anzahl und %)	21 (62%)	0	0	2 (33%)	12 (71%)	7 (50%)
Männer (Anzahl und %)	13 (38%)	0	0	1 (67%)	5 (29%)	7 (50%)

Vergleichstabelle hD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	17%	36	14%	45	-3 %-Punkte	+9
B-Besoldung	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A-16 (und A16+Z), E15Ü	4%	1	10%	3	+6%-Punkte	+2
A 15, E15	6%	6	8%	7	+2%-Punkte	+1
A14, E13Ü, E14	12%	11	17%	13	+5%-Punkte	+2
A13, E 13	47%	18	39%	22	-8%-Punkte	+4

Im Vergleich 2016 zu 2019 hat es im Bereich A13 bzw. E13 einen geringen Zuwachs an Frauen und Männern gegeben. Allerdings wurden insgesamt mehr Männer eingestellt, so dass die Unterrepräsentanz der Frauen bestehen blieb. Die Anzahl der Frauen stieg um 9 Personen. In den Besoldungsgruppen (A16 bzw. A15) hat sich der Anteil an Frauen um 6%-Punkte bzw. um 2%-Punkte geringfügig erhöht. In der obersten Besoldungsgruppe beträgt der Anteil Frauen 0%.

Es bleibt aber festzustellen, dass der Anteil an Frauen im höheren Dienst des Forstes insgesamt gering ist und Frauen hier unterrepräsentiert sind. Mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nimmt die Unterrepräsentanz der Frauen zu. Da mehr Männer hinzugekommen sind, hat im Ergebnis der Anteil der Frauen prozentual nochmals abgenommen.

Vergleichstabelle hD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	63%	24	62%	21	-1%-Punkte	-3
B-Besoldung	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A-16 (und A16+Z), E15Ü	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A 15, E15	33%	1	67%	2	+34%-Punkte	+1
A14, E13Ü, E14	65%	11	71%	12	+6%-Punkte	+1
A13, E 13	67%	12	50%	7	-17%-Punkte	-5

Teilzeit wurde in der Forstverwaltung aufgrund des hohen Männeranteils seltener in Anspruch genommen. Bei den Teilzeitkräften im höheren Dienst im Bereich Forst gibt es mehrheitlich Frauen. Der Anteil ist insgesamt von 63% in 2016 bzw. 62% in 2019 ungefähr gleichgeblieben. Im Bereich A15 bzw. E15 und A14 bzw. E13Ü und E14 hat im Jahr 2019 jeweils eine Frau mehr in Teilzeit gearbeitet als im Jahr 2016.

1.2. Vermessung und Flurneuordnung

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs der Vermessung und Flurneuordnung mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.06.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	212	3	30	81	57	41
davon						
Frauen (Anzahl und %)	49 (23%)	0 (0%)	1 (3%)	14 (17%)	17 (30%)	17 (41%)
Männer (Anzahl und %)	163 (77%)	3 (100%)	29 (97%)	67 (83%)	40 (70%)	24 (59%)

Teilzeit Stand 30.06.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	34	0	0	7	21	6
davon						
Frauen (Anzahl und %)	27 (79%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (57%)	18 (86%)	5 (83%)
Männer (Anzahl und %)	7 (21%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (43%)	3 (14%)	1 (17%)

Vergleichstabelle hD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	18%	40	23%	49	+5%-Punkte	+9
B-Besoldung	20%	1	0%	0	-20%-Punkte	-1
A-16 (und A16+Z), E15Ü	0%	0	3%	1	+3%-Punkte	+1
A 15, E15	12%	10	17%	14	+5%-Punkte	+4
A14, E13Ü, E14	29%	17	30%	17	+1%-Punkt	+/-0
A13, E 13	28%	12	41%	17	+13%-Punkte	+5

Im Bereich Vermessung und Flurneuordnung ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst in Vollzeit von 18% auf 23% gewachsen. Damit bleiben Frauen weiterhin erkennbar unterrepräsentiert. Der Zuwachs liegt im Bereich A13 bzw. tariflich vergleichbar und A15 bzw. tariflich vergleichbar. Im Bereich der höheren Besoldungsgruppe (B-Besoldung) hat es eine Abnahme von 100% bzw. 20 %-Punkten gegeben, im Bereich der A16 eine geringe Zunahme um 3%-Punkte.

Die Abnahme in der B-Besoldung basiert auf dem Altersabgang einer Beamtin und der nicht erneut mit einer Frau besetzten Stelle.

Der Zuwachs im Bereich A13 bzw. tariflich vergleichbarer Personen beruht darauf, dass mehr Frauen den Vorbereitungsdienst beim Land erfolgreich durchlaufen.

Mit einem höheren Anteil von Frauen in der Einstiegsgruppe könnten folglich auch höherwertige Dienstposten mit Frauen besetzt werden. Diese Chance gilt es zu nutzen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Vermessungs- und Flurneuordnungsverwaltung zu verringern.

Der Zuwachs in A 15 bzw. tariflich vergleichbarer Personen liegt daran, dass mehr Frauen für Funktionsstellen ausgewählt wurden.

Die Chance bei anstehenden Ruheständen gilt es zu nutzen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu verringern.

Vergleichstabelle hD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	68%	25	79%	27	+11%-Punkte	+2
B-Besoldung	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A-16 (und A16+Z), E15Ü	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A 15, E15	33%	3	57%	4	+24%-Punkte	+1
A14, E13Ü, E14	81%	17	86%	18	+5%-Punkte	+1
A13, E13	83%	5	83%	5	+/-0%-Punkte	+/-0

Im Bereich der Teilzeit ist insgesamt ein prozentualer Anstieg der Frauen von 68% auf 79% zu verzeichnen. Im Gegensatz zu den unteren Besoldungs- oder Entgeltgruppen des höheren Dienstes mit hohem Frauenanteil in Teilzeit ist in der Gruppe der A 15 bzw. tariflich vergleichbar der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gering und hat um nur eine Person zugenommen.

1.3. Landwirtschaft

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs der Landwirtschaft mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.06.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13, E13
Insgesamt	355	2	19	68	121	145
davon						
Frauen (Anzahl und %)	148 (42%)	1 (50%)	2 (11%)	17 (25%)	49 (41%)	79 (54%)
Männer (Anzahl und %)	207 (58%)	1 (50%)	17 (89%)	51 (75%)	72 (59%)	66 (46%)

Teilzeit Stand 30.06.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, TVL E13
Insgesamt	150	0	0	6	70	74
davon						
Frauen (Anzahl und %)	117 (78%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (50%)	58 (83%)	56 (76%)
Männer (Anzahl und %)	33 (22%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (50%)	12 (17%)	18 (24%)

Vergleichstabelle hD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	39%	137	42%	148	+3-%-Punkte	+11
B-Besoldung	50%	1	50%	1	+/-0-%-Punkte	+/-0
A-16 (und A16+Z), E15Ü	11%	2	11%	2	+/-0-%-Punkte	+/-0
A 15, E15	17%	13	25%	17	+8-%-Punkte	+4
A14, E13Ü, E14	44%	67	41%	49	-3-%-Punkte	-18
A13, E 13	55%	54	54%	79	-1-%-Punkt	-25

Der Anteil der Frauen insgesamt im höheren Dienst in Vollzeit im Bereich der Landwirtschaft ist lediglich um 3%-Punkte gestiegen. Im Bereich der B-Besoldung ist es bei der Parität mit einem Mann und einer Frau geblieben. In den Einstiegsbesoldungen bzw. -Tarifgruppen des höheren Dienstes waren auch schon im Jahr 2016 mehr als die Hälfte der Personen weiblich und in Vollzeit tätig.

Durch Fluktuation und Beförderung von Bediensteten werden immer wieder Stellen frei. Hier sollten die Chancen für Beförderungen von Frauen genutzt werden, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen entsprechend des Chancengleichheitsgesetzes zu erhöhen.

Ziel muss ein höherer Frauenanteil in Führungsfunktionen sein, um die hohe Unterrepräsentanz der Frauen hier zu verringern.

Vergleichstabelle hD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	81%	109	78%	117	-3-%-Punkte	+8
B-Besoldung	0%	0	0%	0	+/-0-%-Punkte	+/-0
A-16 (und A16+Z), E15Ü	0%	0	0%	0	+/-0-%-Punkte	+/-0
A 15, E15	50%	2	50%	3	+/-0-%-Punkte	+1
A14, E13Ü, E14	85%	53	83%	58	-2-%-Punkte	-5
A13, E13	78%	54	76%	56	-2-%-Punkte	+2

Insgesamt arbeiteten im höheren Dienst im Bereich der Landwirtschaft im Jahr 2019 mehr Personen in Teilzeit als 2016. Im Bereich der Teilzeit hat der Anteil der Frauen geringfügig abgenommen. Im Bereich der B-Besoldung und im Bereich der A16 gibt es weiterhin keine Frauen in Teilzeit.

1.4. CVUÄ/STUA

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs der CVUÄ/STUA mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifestufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	171	0	10	30	67	64
davon						
Frauen (Anzahl und %)	96 (56%)	0	3 (30%)	4 (13%)	38 (57%)	51 (80%)
Männer (Anzahl und %)	75 (44%)	0	7 (70%)	26 (87%)	29 (43%)	13 (20%)

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13, E13
Insgesamt	72	0	0	6	47	19
davon						
Frauen (Anzahl und %)	68 (94%)	0	0	5 (83%)	44 (94%)	19 (100%)
Männer (Anzahl und %)	4 (6%)	0	0	1 (17%)	3 (6%)	0 (0 %)

Vergleichstabelle hD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Verän- derung Frauen
hD gesamt	48%	76	56%	96	+8%-Punkte	20
B-Besoldung	----	-----	----	----	-----	
A-16 (und A16+Z), E15Ü	38%	3	30%	3	-8%-Punkte	+/-0
A 15, E15	21%	7	13%	4	-8%-Punkte	-3
A14, E13Ü, E14	47%	34	57%	38	+10%-Punkte	+4
A13, E13	71%	32	80%	51	+9%-Punkte	+19

Im höheren Dienst der CVUAs und des STUA hat der Anteil der in Vollzeit arbeitenden Frauen um 8%-Punkte (20 Frauen) insgesamt weiter zugenommen. Diese Frauen sind neu eingestellt worden und befinden sich größtenteils in A 13 bzw. tarifrechtlich vergleichbar. Mit höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sinkt der Anteil der Frauen trotz anfänglicher Überrepräsentanz rapide und führt damit zu einer starken Unterrepräsentanz ab A15/E15.

Im Bereich der A16 bzw. tarifrechtlich vergleichbar ist zwar die Gesamtzahl der Frauen unverändert geblieben, hat aber relativ gesehen um 8 %-Punkte abgenommen, da ein Mann in A 16 dazu gekommen ist. Hintergrund ist der Wechsel in der Amtsleitung am

CVUA Karlsruhe und am CVUA Stuttgart (diese Positionen waren bisher beide mit Frauen besetzt). Im Bereich der A15 bzw. tariflich vergleichbar hat der Anteil der Frauen in Vollzeit ebenfalls von sieben auf vier und somit um 8%-Punkte abgenommen.

Vergleichstabelle hD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	89%	63	94%	68	+5%-Punkte	+5
B-Besoldung	-	-	-	-	-	-
A-16 (und A16+Z), E15Ü	0	0	0	0	+/-0%-Punkte	+/-0%- Punkte
A 15, E15	100%	3	83%	5	-17%-Punkte	+2
A14, E13Ü, E14	88%	44	94%	44	+6%-Punkte	+/- 0
A13, E 13	88%	16	100%	19	+12%-Punkte	+3

Im Bereich der Teilzeit gibt es wenig Männer.

1.5. Veterinärwesen

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs des Veterinärwesens mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	198	-	11	29	120	38
davon						
Frauen (Anzahl und %)	116 (59%)	-	3 (27%)	6 (21%)	80 (67%)	27 (71%)

Männer (Anzahl und %)	82 (41%)	-	8 (73%)	23 (79%)	40 (33%)	11 (29%)
--------------------------	----------	---	---------	----------	----------	----------

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	hD Gesamt	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü, E14	A13, E13
Insgesamt	110	-	1	1	81	27
davon						
Frauen (Anzahl und %)	100 (91%)	-	0 (0%)	1 (100%)	75 (93%)	24 (89%)
Männer (Anzahl und %)	10 (9%)	-	1 (100%)	0 (0%)	6 (7%)	3 (11%)

Vergleichstabelle hD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Verän- derung Frauen
hD gesamt	55%	117	59%	116	+4%-Punkte	+1
B-Besoldung	-	-	-	-	-	-
A-16 (und A16+Z), E15Ü	29%	2	27%	3	-2%-Punkte	+1
A 15, E15	20%	7	21%	6	+1%-Punkte	-1
A14, E13Ü, E14	61%	81	67%	80	+6%-Punkte	-1
A13, E13	68%	27	71%	27	+3%-Punkte	+/-0

Im höheren Dienst des Veterinärwesens waren zum Stichtag 2019 59% der Vollzeitbeschäftigten Frauen. Im Bereich A16 und A15 bzw. tariflich vergleichbar sind Frauen mit 27% bzw. 21% noch stark unterrepräsentiert, obwohl in der Einstiegsbesoldung bzw. –entgeltgruppe überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind.

Vergleichstabelle hD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im höheren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
hD gesamt	93%	79	91%	100	+2%-Punkte	+21
B-Besoldung	-	-	-	-	-	-
A-16 (und A16+Z), E15Ü	0%	0	0%	0	+/-0	+/-0
A 15, E15	100%	1	50%	1	-50%-Punkte	+/-0
A14, E13Ü, E14	93%	65	93%	75	+/-0%-Punkte	+10
A13, E 13	100%	3	89%	24	-11%-Punkte	+21

Bei den Teilzeitbeschäftigten ist von 2016 zu 2019 der Anteil der Frauen insgesamt geringfügig gesunken.

2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

2.1. Forst

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst des nachgeordneten Bereichs des Forstes mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	gD Gesamt	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10 E9	A9 E9
Insgesamt	112	35	34	25	7	11
davon						
Frauen (Anzahl und %)	24 (21%)	2 (6%)	7 (21%)	18 (28%)	3 (43%)	5 (45%)

Männer (Anzahl und %)	88 (79%)	33 (94%)	27 (79%)	7 (72%)	4 (57%)	6 (55%)
--------------------------	----------	----------	----------	---------	---------	---------

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	gD Gesamt	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10 E9	A9 E9
Insgesamt	30	3	11	4	1	1
davon						
Frauen (Anzahl und %)	17 (57%)	2 (67%)	3 (27%)	4 (71%)	1 (100%)	1 (100%)
Männer (Anzahl und %)	13 (43%)	1 (33%)	8 (73%)	10 (29%)	0 (0%)	0 (0%)

Vergleichstabelle gD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im gehobenen Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
gD gesamt	16%	18	21%	24	+5%-Punkte	+6
A13+Z, A13, E12, E13	7%	2	6%	2	-1%-Punkte	+/-0
A-12, E11	18%	6	21%	7	+3%-Punkte	+1
A 11, E10	21%	7	28%	7	+7%-Punkte	+/-0
A10, E9	17%	3	43%	3	+26%-Punkte	+/-0
A9, E9	0%	0	45%	5	+45%-Punkte	+5

Mit 21% sind die Frauen im gehobenen Dienst in Vollzeit insgesamt nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere im höchsten gD-Bereich A13 und A13+Z bzw. tariflich vergleichbar.

Vergleichstabelle gD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im gehobenen Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
gD gesamt	62%	16	57%	17	-5%-Punkte	+1
A13+Z, A13, E12, E13	0%	0	67%	2	+67%-Punkte	+2
A-12, E11	45%	5	27%	3	-18%-Punkte	-2
A 11, E10	63%	5	71%	10	+8%-Punkte	+5
A10, E9	100%	6	100%	1	+/-0%-Punkte	-5
A9, E9	0%	0	100%	1	+1%-Punkte	+1

Im Bereich der Teilzeit im gehobenen Dienst ist der Anteil der Frauen überdurchschnittlich hoch bei geringen Veränderungen.

Es ist im Forst zu hoffen, dass gerade in Zeiten des demografischen Wandels der Frauenanteil in der Zukunft ansteigen wird, um die starke Unterrepräsentanz zu verringern.

2.2. Landwirtschaft

In den folgenden Tabellen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst des nachgeordneten Bereichs der Landwirtschaft mit Unterscheidung nach Männern und Frauen dargestellt. Anzahl und Anteil männlicher und weiblicher Personen ist in den einzelnen Besoldungs- bzw. Tarifstufen (TVL) angegeben.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	gD Gesamt	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10 E9	A9 E9
Insgesamt	32	15	7	5	5	0
davon						
Frauen (Anzahl und %)	10 (31%)	2 (13%)	2 (29%)	3 (60%)	3 (60%)	0 (0%)

Männer (Anzahl und %)	22 (69%)	13 (87%)	5 (71%)	2 (40%)	2 (40%)	0 (0%)
--------------------------	----------	----------	---------	---------	---------	--------

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	gD Gesamt	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10 E9	A9 E9
Insgesamt	16	2	5	8	0	1
davon						
Frauen (Anzahl und %)	10 (63%)	2 (100%)	3 (60%)	4 (50%)	0 (0%)	1 (100%)
Männer (Anzahl und %)	6 (37%)	0 (0%)	2 (40%)	4 (50%)	0 (0%)	0 (0%)

Vergleichstabelle gD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im gehobenen Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung %-Punkte	Veränderung Frauen
gD gesamt	31%	11	31%	10	+/-0%-Punkte	-1
A13+Z, A13, E12, E13	20%	3	13%	2	-7%-Punkte	-1
A-12, E11	38%	3	29%	2	-9%-Punkte	-1
A 11, E10	29%	2	60%	3	+31%-Punkte	+1
A10, E9	50%	3	60%	3	+10%-Punkte	+/-0
A9, E9	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0

Der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst in der Landwirtschaft in Vollzeit insgesamt ist nahezu unverändert mit 31%. Im Bereich der höheren Gruppen des gehobenen Dienstes (A13+Z und A13 bzw. tariflich vergleichbar) ist der Anteil der Frauen allerdings weiter gesunken auf 13%.

Vergleichstabelle gD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im gehobenen Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung %-Punkte	Veränderung Frauen
gD gesamt	70%	7	63%	10	-7-%-Punkte	+3
A13+Z, A13, E12, E13	100%	1	100%	2	+/-0-%-Punkte	+1
A-12, E11	50%	1	60%	3	+10-%-Punkte	+2
A 11, E10	83%	5	50%	4	-33-%-Punkte	-1
A10, E9	0%	0	0%	0	+/-0-%-Punkte	+/-0
A9, E9	0%	0	100%	1	+100-%-Punkte	+1

Im Bereich der Teilzeit im gehobenen Dienst ist der Anteil der Frauen auf 63% gesunken bei einem Anstieg der Personenzahl.

In den Fachbereichen Veterinärwesen, Vermessung und Flurneuordnung und den CVUÄ/STUA besteht keine Personalverwaltungsbefugnis für den gehobenen Dienst bzw. vergleichbar Tarifbeschäftigte, so dass diese Zahlen nicht vom Zwischenbericht umfasst sind.

3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

3.1. Forst

Die Laufbahn des mittleren Forstdienstes besteht nicht mehr. Die Ausführungen beziehen sich daher auf die vergleichbar tariflichen Beschäftigten. Aus Gründen der Einheitlichkeit wurden jedoch Aufbau und Tabellenbezeichnungen analog den anderen Fachrichtungen beibehalten.

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	mD Gesamt	A9+Z A9 E8, E9	A8 E7	A7 E6	A6 E5	A5 E1-4
Insgesamt	13	9	0	2	2	0
davon						
Frauen (Anzahl und %)	8 (62%)	5 (56%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
Männer (Anzahl und %)	5 (38%)	4 (44%)	0 (0%)	1 (50%)	2 (100%)	0 (0%)

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	mD Gesamt	A9+Z A9 E8, E9	A8 E7	A7 E6	A6 E5	A5 E1-4
Insgesamt	43	18	0	10	3	12
davon						
Frauen (Anzahl und %)	41 (95%)	17 (94%)	0 (0%)	10 (100%)	3 (100%)	11 (92%)
Männer (Anzahl und %)	2 (5%)	1 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)

Vergleichstabellen mD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im mittleren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
m.D. gesamt	53%	8	62%	8	+9%-Punkte	+/-0
A9+Z, A9, E8, E9	55%	6	56%	5	+/-0%-Punkte	-1
A8, E7	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A7, E6	67%	2	50%	1	-17%-Punkte	-1
A6, E5	0%	0	100%	2	+100%-Punkte	+2

A5, E1-4	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
-------------	----	---	----	---	--------------	------

Dieser Bereich betrifft primär die Mittelbehörde. Bei den Beschäftigten handelt es sich im Wesentlichen um Personen, die im nichtforstlichen Bereich, wie in der Verwaltung oder Sekretariat arbeiten.

Vergleichstabelle mD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im mittleren Dienst in Teilzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
m.D. gesamt	89%	33	95%	41	+6%-Punkte	+8
A9+Z, A9, E8, E9	100%	11	94%	17	-6%-Punkte	+6
A8, E7	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A7, E6	100%	8	94%	10	-6%-Punkte	+2
A6, E5	67%	2	100%	3	+33%-Punkte	+1
A5, E1-4	92%	12	92%	11	+/-0%-Punkte	-1

Auch der Anteil der Frauen in Teilzeit im mittleren Dienst insgesamt hat sich von 2016 zu 2019 um 6%-Punkte auf 95% erhöht.

3.2. Landwirtschaft

Vollzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	mD Gesamt	A9+Z A9 E8, E9	A8 E7	A7 E6	A6 E5	A5 E1-4
Insgesamt	22	0	9	13	0	0
davon						
Frauen (Anzahl und %)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Männer (Anzahl und %)	22 (100%)	0 (0%)	9 (100%)	13 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
--------------------------	-----------	--------	----------	-----------	--------	--------

Teilzeit Stand 30.6.2019

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	mD Gesamt	A9+Z A9 E8, E9	A8 E7	A7 E6	A6 E5	A5 E1-4
Insgesamt	2	1	0	1	0	0
davon						
Frauen (Anzahl und %)	2 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
Männer (Anzahl und %)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Vergleichstabellen mD Vollzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im mittleren Dienst in Vollzeit:

	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Verän- derung Frauen
mD gesamt	0%	0	0%	0	+/- 0%-Punkte	+/- 0
A9+Z, A9, E8, E9	0%	0	0%	0	+/- 0%-Punkte	+/- 0
A8, E7	0%	0	0%	0	+/- 0%-Punkte	+/- 0
A7, E6	0%	0	0%	0	+/- 0%-Punkte	+/- 0
A6, E5	0%	0	0%	0	+/- 0%-Punkte	+/- 0
A5, E1-4	0%	0	0%	0	+/- 0%-Punkte	+/- 0

Vergleichstabelle mD Teilzeit

Darstellung der Veränderung zwischen den Jahren 2016 und 2019 in Bezug auf die Anzahl und den Anteil von Frauen im mittleren Dienst in Teilzeit:

Anteil der	2016	2016 Frauen	2019	2019 Frauen	Veränderung % Punkte	Veränderung Frauen
mD gesamt	100%	3	100%	2	+/-0%-Punkte	-1
A9+Z, A9, E8, E9	100%	2	100%	1	+/-0%-Punkte	-1
A8, E7	0	0	0	0	+/-0%-Punkte	+/-0
A7, E6	0%	0	100%	1	+100%-Punkte	+1
A6, E5	100%	1	0%	0	-100%-Punkte	-1
A5, E1-4	0%	0	0%	0	+/-0%-Punkte	+/-0

In den Fachbereichen Veterinärwesen, Vermessung und Flurneuordnung und den CVUÄ/STUA besteht keine Personalverwaltungsbefugnis für den mittleren Dienst bzw. vergleichbar Tarifbeschäftigte, so dass diese Zahlen nicht vom Zwischenbericht umfasst sind.

IV. Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 8 Abs.1 Ziff. 2 Chancengleichheitsgesetz)

1. Stellenausschreibungen

Im Berichtszeitraum hat es insgesamt 1037 Ausschreibungen gegeben. Davon wurden 282 Ausschreibungen für das MLR und 755 Ausschreibungen für den nachgeordneten Bereich durchgeführt.

2. Bewerbungen

Im Berichtszeitraum sind insgesamt 8.927 Bewerbungen eingegangen.

Davon haben sich insgesamt 2.933 Personen auf Stellen im Ministerium beworben, davon waren 1.789 Frauen und 1.144 Männer. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 61%**.

Im nachgeordneten Bereich haben sich insgesamt 5994 Personen beworben. Davon waren 3462 Frauen und 2532 Männer. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 58%**.

3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt im Ministerium und im nachgeordneten Bereich zusammen 402 Personen befördert bzw. höhergruppiert.

Davon wurden 109 Personen im Ministerium, 62 Frauen und 47 Männer, befördert bzw. höhergruppiert. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 57%**.

Im nachgeordneten Bereich wurden insgesamt 293 Personen, 100 Frauen und 193 Männer, befördert bzw. höhergruppiert. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 34%**.

V. Fortbildungen (§ 8 Abs.1 Ziff. 3 Chancengleichheitsgesetz)

1. Aufstiegslehrgang

Ministerium

Am Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst in den höheren Dienst haben im Berichtszeitraum im Ministerium drei Frauen und vier Männer teilgenommen. Das entspricht einem **Frauenanteil von 43%**.

Nachgeordneter Bereich

Am Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst in den höheren Dienst haben im Berichtszeitraum im nachgeordneten Bereich eine Frau und zwei Männer teilgenommen. Das entspricht einem **Frauenanteil von 33%**.

2. Einführungsqualifizierung (Führungsakademie)

Ministerium

An den Fortbildungen der Einführungsqualifizierung an der Führungsakademie haben im Berichtszeitraum aus dem Bereich des MLR insgesamt 66 Personen teilgenommen (davon 37 Frauen und 29 Männer). Dies entspricht einem **Frauenanteil von 56 %**.

Nachgeordneter Bereich

An den Fortbildungen der Einführungsqualifizierung an der Führungsakademie haben im Berichtszeitraum aus dem nachgeordneten Bereich insgesamt 243 Personen teilgenommen (davon 156 Frauen und 87 Männer). Dies entspricht einem **Frauenanteil von 64 %**.

3. Qualifizierungsreihe für Führungskräfte

3.1 Mittlere Führungsebene

Ministerium

An den Fortbildungen an der Führungsakademie haben aus dem Bereich des MLR (Referatsleiterin/Referatsleiter) insgesamt 64 Personen (davon 24 Frauen und 40 Männer) teilgenommen. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 38%**.

Nachgeordneter Bereich

An den Fortbildungen, die sich an die jeweils neuen Amtsleiterinnen und Amtsleiter aus dem nachgeordneten Bereich richten, haben im Berichtszeitraum 41 Personen (12 Frauen und 29 Männer) teilgenommen. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 29%**.

3.2 Nachwuchsführungskräfte

An den zwei Kursen für Nachwuchsführungskräfte der CVUAs und dem STUA haben im Berichtszeitraum insgesamt 30 Personen (20 Frauen und 10 Männer) teilgenommen. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 67%**.

4. Allgemeine Fortbildungen

An allgemeinen Fortbildungen haben aus dem Bereich des MLR im Berichtszeitraum 387 Personen (325 Frauen und 62 Männer) teilgenommen. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 84%**. Fachliche Fortbildungen sind hier nicht erfasst.

Allgemeine Fortbildungen und fachliche Fortbildungen für den nachgeordneten Bereich werden vom MLR nicht erfasst, sondern nur von der jeweiligen Dienststelle des nachgeordneten Bereiches.

5. Führungslehrgang an der Führungsakademie

Im Berichtszeitraum haben zwei Frauen und zwei Männer am Führungslehrgang teilgenommen. Alle Personen sind aus dem nachgeordneten Bereich. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 50%**.

VI. Gremienbesetzung nach § 13

Der Anteil der Frauen in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder eines Gremiums stellt sich zum Stichtag 30.06.2019 wie folgt dar:

Gremium	Frauen (Anzahl und Prozent) 2019	Frauen (Anzahl und Prozent) 2016	Veränderung 2016-2019
MEPL III-Begleitausschuss	13 (93%) 1 Mann	4 (29%) 10 Männer	+64%-Punkte
MBW Aufsichtsrat	3 (75%) 1 Mann	3 (75%) 1 Mann	
LVG Heidelberg, Beirat	2 (33%) 4 Männer	2 (33%) 4 Männer	
LVWO Weinsberg, Beirat	3 (25%) 9 Männer	3 (25%) 9 Männer	
SFG Stuttgart-Hohenheim, Beirat	2 (25%) 6 Männer	2 (25%) 6 Männer	
WBI Freiburg, Beirat	2 (20%) 8 Männer	2 (20%) 8 Männer	
Landesfischereibeirat	1 (50%) 1 Mann	1 (50%) 1 Mann	
Berufsbildungsausschuss Landwirtschaft	6 (100%) 0 Männer	3 (50%) 3 Männer	+50%

Prüfungsausschuss für den höheren landwirtschaftlichen Dienst	5 (56%) 4 Männer	5 (56%) 4 Männer	
Prüfungsausschuss für den gehobenen landwirtschaftlichen Dienst	4 (50%) 4 Männer	4 (50%) 4 Männer	
Kompetenzzentrum Ökologischer Landbau Emmendingen-Hochburg (Beirat KÖLBW)	5 (56%) 4 Männer	5 (56%) 4 Männer	
Verbraucherkommission Baden-Württemberg	5 (33%) 10 Männer	5 (31%) 11 Männer	+2%
Verwaltungsrat der Tierseuchenkasse	1 (20%) 4 Männer	0 (0%) 5 Männer	+20%
Berufsbildungsausschuss Geoinformation	6 (100%) 0 Männer	0 (0%) 6 Männer	+100%
Verteilungsausschuss Ausgleichstock im Regierungsbezirk Stuttgart (§ 14 FAG)	1 (13%) 7 Männer	-	
Verteilungsausschuss Ausgleichstock im Regierungsbezirk Freiburg (§ 14 FAG)	1 (13%) 7 Männer	-	
Verteilungsausschuss Ausgleichstock im Regierungsbezirk Karlsruhe (§ 14 FAG)	2 (25%) 6 Männer	-	
Verteilungsausschuss Ausgleichstock im Regierungsbezirk Tübingen (§ 14 FAG)	0 8 Männer	-	
Gutachterausschuss zur Anerkennung von Ausbildungsstätten	1 (50%) 1 Mann	2 (100%) 0 Männer	-50%
Landesforstwirtschaftsrat	2 (67%) 1 Mann	0 (0%) 3 Männer	+67%

Ausschuss des Landesforstwirtschaftsrates	0 (0%) 6 Männer	0 (0%) 6 Männer	
Clusterbeirat Forst und Holz	4 (31%) 9 Männer	4 (31%) 9 Männer	
Landesbeirat Jagd und Wildtiermanagement	1 (50%) 1 Mann	1 (50%) 1 Mann	
Kuratorium FVA	3 (38%) 5 Männer	3 (38%) 5 Männer	

Die vorstehende Übersicht zeigt, dass zum Stichtag 30.06.2019 **179 Sitze** vom Land für solche Gremien bestimmt waren, die der Definition des § 13 Abs.4 ChancenG entsprechen. Davon waren **73 Frauen**. Dies entspricht einem **Frauenanteil von lediglich 41%**. Zum Stichtag 30.06.2016 lag dieser bei 32,3 %.

Für elf der 24 Gremien ist damit die ab dem 01.01.2019 vorgegebene Quote von 50 % erfüllt. Zu beachten ist, dass die Quote dann keine Anwendung findet, wenn besondere Gründe vorliegen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zu dem ausübenden Mandat hat (§ 13 Abs.5 ChancenG). Dieser Fall kommt bei den genannten Gremien „Verwaltungsrat der Tierseuchenkasse“, „Gutachterausschuss zur Anerkennung der Ausbildungsstätten“ und bei den „Verteilungsausschüssen nach § 14 FAG“ zum Tragen.

VII. Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans

1. Ziele für das Ministerium 2016-2022

Im Chancengleichheitsplan 2016-2022 wurden für das Ministerium folgende Ziele festgelegt:

- Das MLR sieht mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst zur Besetzung durch Frauen vor.
- Das MLR strebt für den höheren Dienst an, den Frauenanteil ab der Besoldungsstufe A 15 durch Beförderungen, Ausschöpfen der Aufstiegsmöglichkeiten und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zu erhöhen.
- Das MLR strebt an, den Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich zu steigern.

Zum Stand der Erfüllung dieser Ziele kann für den Berichtszeitraum festgestellt werden:

Zum Stichtag 30.06.2019 hat es im höheren Dienst insgesamt einen Anteil von 56% Frauen gegeben. Es zeigt sich dennoch, dass mit höherer Besoldungs- bzw. Tarifgruppe die Frauen unterrepräsentiert sind. Es ist nur in Teilbereichen gelungen, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Im Eingangsammt im höheren Dienst ist eine höhere Anzahl von Frauen im Berichtszeitraum zu verzeichnen. Dieser Trend setzt sich aber nicht in den Führungspositionen fort.

Im Bereich der B-Besoldung hat es im Vergleich zu 2016 eine Erhöhung des Frauenanteils um 12%-Punkte auf 29% gegeben. Trotzdem konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in der höchsten Besoldungsstufe noch nicht ausgeglichen werden. Auch in A15 bzw. vergleichbar Tarifbeschäftigte hat es einen prozentualen Zuwachs an Frauen in Höhe von 8%-Punkten auf 39 % gegeben. Im Bereich A16 blieb die Anzahl der Frauen unverändert bei 29 %.

Im gehobenen und mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen zum Stichtag 30.06.2019 bei über 50% in den Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen A 9 bis A 12. Bei A13+Z bzw. vergleichbar Tarifbeschäftigte sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, auch wenn es hier eine geringe Zunahme in Höhe von 4%-Punkten gegeben hat.

2. Ziele für den nachgeordneten Bereich 2016-2022

Im Chancengleichheitsplan 2016-2022 wurden für den nachgeordneten Bereich folgende Ziele festgelegt:

- Für den nachgeordneten Bereich strebt das MLR in den Fachbereichen Forst und Vermessung/Flurneuordnung an, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Gleiches gilt für den gehobenen Dienst in den Fachbereichen Forst und Landwirtschaft.
- Das MLR strebt an, den Frauenanteil insbesondere in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen Frauen zum Stichtag noch unterrepräsentiert sind, durch Beförderungen, Ausschöpfen der Aufstiegsmöglichkeiten und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zu erhöhen.
- Das MLR strebt auch für den nachgeordneten Bereich an, den Anteil von Frauen über alle Fachbereiche hinweg in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich zu steigern.

Zum Stand der Erfüllung dieser Ziele kann für den Berichtszeitraum festgestellt werden:

Der Anteil der Einstellungen von Frauen hat sich im Berichtszeitraum erhöht. So ist in allen Bereichen mit Ausnahme des höheren Forstdienstes ein prozentualer Anstieg im Verhältnis von Frauen und Männern zu verzeichnen. Gleichwohl ist es bislang nicht gelungen, insbesondere in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen den Anteil der Frauen in dem gewünschten Maße zu erhöhen.

In den Bereichen Forst und Vermessung/Flurneuordnung hat es in allen höheren Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen des höheren Dienstes eine nicht ausreichende Erhöhung des Anteils der Frauen gegeben. Im Bereich Landwirtschaft waren im Jahr 2016 und zum Stichtag 30.06.2019 die beiden Stellen der B-Besoldung mit einem Mann und einer Frau besetzt. Der Anteil der Frauen in A16 blieb bei rund 10 %. In A15 hat sich der Anteil der Frauen zwar erhöht, liegt aber mit 25 % unter dem Ziel.

In den Bereichen CVUA/STUA und dem Veterinärwesen hat es keine Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen gegeben.

3. Fazit

Die im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele sind zum Stichtag des Zwischenberichts in Teilen noch nicht erreicht worden. In einzelnen Bereichen sind jedoch Fortschritte zu verzeichnen.

In gewissen Bereichen bedarf es allerdings weiterhin der Anstrengung, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Grit Puchan

Ministerialdirektorin