

Chancengleichheitsplan

für das

**Ministerium der Justiz und für Europa
Baden-Württemberg**

2019 - 2024

Vorwort

Das Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes mit besonderem Engagement und Nachdruck.

In den letzten Jahren konnten dabei wichtige Fortschritte und Erfolge erzielt werden. Im gehobenen und mittleren Dienst sowie bei den Tarifangestellten liegt der Frauenanteil im Ministerium der Justiz und für Europa bereits über 50 %. Im höheren Dienst ist er in den letzten Jahren ebenfalls deutlich gestiegen. Zudem konnte die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Ministerium der Justiz und für Europa erfreulicherweise deutlich erhöht werden. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen und der Leitung des Landesjustizprüfungsamtes liegt der Frauenanteil nunmehr bei 50 %. Gleichwohl sind Frauen in Führungspositionen insgesamt noch immer unterrepräsentiert und es bedarf zusätzlicher Bemühungen, um den Frauenanteil hier weiter zu erhöhen.

Gerne legen wir daher den Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Europa mit Daten zum Stichtag 30. Juni 2018 und Gültigkeit bis zum 30. Juni 2024 vor. Die Inhalte des Chancengleichheitsplans wurden unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet. Der Personalrat beim Ministerium der Justiz und für Europa hat seine Zustimmung zum Chancengleichheitsplan erteilt.

Der neue Chancengleichheitsplan dokumentiert die positiven Entwicklungen der letzten Jahre, zeigt Bereiche auf, in denen weiterer Handlungsbedarf besteht, und beschreibt zahlreiche erfolgversprechende Lösungsansätze.

Damit hat der vorliegende Chancengleichheitsplan zum Ziel, die immer weitergehende Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Ministerium der Justiz und für Europa zu befördern.

A handwritten signature in black ink, reading "Elmar Steinbacher". The signature is written in a cursive, flowing style.

Elmar Steinbacher
Ministerialdirektor

INHALT

TEXTTEIL

I.	VORBEMERKUNG	6
1.	Allgemeines	6
2.	Chancengleichheitspläne.....	6
3.	Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Europa	7
II.	HÖHERER DIENST	8
1.	Bestandsaufnahme	8
2.	Bewertung	8
3.	Zielvorgaben.....	10
III.	GEHOBENER DIENST	13
1.	Bestandsaufnahme	13
2.	Bewertung	13
3.	Zielvorgaben.....	14
IV.	MITTLERER DIENST	14
1.	Bestandsaufnahme	14
2.	Bewertung	15
3.	Zielvorgaben.....	15
V.	TARIFBESCHÄFTIGTE.....	16
1.	Bestandsaufnahme	16
2.	Bewertung	16
3.	Zielvorgaben.....	17
VI.	BESETZUNG VON GREMIEN	18
VII.	PERSONELLE, ORGANISATORISCHE, FORTBILDENDE UND QUALIFIZIERENDE MAßNAHMEN GEMÄß § 6 ABS. 3 CHANCENG	20
1.	Personelle Maßnahmen.....	20
2.	Organisatorische Maßnahmen	22

3.	Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen.....	25
----	---	----

TABELLENTEIL

I.	HÖHERER DIENST	26
II.	GEHOBENER DIENST.....	27
III.	MITTLERER DIENST	28
IV.	TARIFBESCHÄFTIGTE.....	29

Textteil

I. Vorbemerkung

1. Allgemeines

In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Landesbehörden nach Maßgabe des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016 gefördert.

Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Das Gesetz bezweckt daher die gezielte Förderung von Frauen, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Weitere Ziele sind die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

2. Chancengleichheitspläne

Gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 ChancenG ist für die Ministerien jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen. Das Chancengleichheitsgesetz legt den Inhalt des Chancengleichheitsplanes und das Verfahren zur Kontrolle desselben fest. Der Chancengleichheitsplan muss gem. § 6 Abs. 1

ChancenG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs enthalten. Der Chancengleichheitsplan hat unter anderem die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Abs. 2 S. 1 ChancenG). Bei Beförderungen 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 (§ 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG). Gleichzeitig ist im Chancengleichheitsplan 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 Abs. 3 ChancenG).

3. Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Europa

Dem Ministerium der Justiz und für Europa obliegt die Personalverwaltung für alle Dienste innerhalb des Ministeriums. Mit dem Chancengleichheitsplan für diesen Bereich sollen die durch das Chancengleichheitsgesetz vorgegebenen Anforderungen den spezifischen Bedürfnissen des Ressorts entsprechend umgesetzt, die Instrumente der Förderung der Chancengleichheit eingesetzt und die Erfolge gezielter Förderung der Chancengleichheit transparent gemacht werden.

Der unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellte Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Europa gilt für die Dauer von sechs Jahren. Er soll bei erheblichen strukturellen Veränderungen angepasst werden.

Stichtag für die gemäß § 6 Abs. 1 S. 3 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend der Vorgabe in § 6 Abs. 1 S. 4 ChancenG der 30. Juni 2018.

II. Höherer Dienst

1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Europa zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungs-/ Entgelt- gruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
	B 9	1	0	0 %
	B 6	5	2	40 %
	B 4	1	1	100 %
	B 3	13	1	8 %
	A 16	13	3	23 %
	A 15	18	8	44 %
	A 14	11	6	55 %
	A 13	5	3	60 %
	E 15	3	0	0 %
	E 14	2	1	50 %
	E 13	3	1	33 %
	ANGF	1	1	100 %
	SOND	1	0	0 %
Summe		77	27	35,06 %
	Abgeordnete	51	19	37,25 %
Gesamt:		128	46	35,94 %

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Für den höheren Dienst im Ministerium der Justiz und für Europa ist zunächst die Besonderheit zu beachten, dass eine beachtliche Zahl von Referatsleiterinnen- und Referatsleiterstellen sowie Referentinnen- und Referentenstellen mit abgeordneten Richterinnen und Richtern beziehungsweise abgeordneten Staatsanwältinnen und Staatsanwälten besetzt ist. Ein vollständiges Bild über die Repräsentanz im höheren Dienst des Ministeriums der

Justiz und für Europas verschafft daher erst die Zusammenschau der beim Ministerium der Justiz und für Europa planmäßigen Beamtinnen und Beamten und vergleichbar Tarifbeschäftigten mit den abgeordneten Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten.

Das Chancengleichheitsgesetz unterscheidet hinsichtlich der verpflichtenden Zielvorgaben der Chancengleichheitspläne gemäß § 6 ChancenG zwischen Neueinstellungen einerseits und Beförderungen bzw. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten andererseits. Abordnungen an das Ministerium der Justiz und für Europa werden in diesem Chancengleichheitsplan analog den chancengleichheitsgesetzlichen Regelungen über Beförderung bzw. Übertragung höherwertiger Ämter behandelt, weil sie analog diesen mit einer Auswahl aus dem *bestehenden* Personalpool einhergehen und also strukturell diesen stärker entsprechen als Neueinstellungen, bei denen auf ein prinzipiell unbegrenztes, externes Bewerberfeld zurückgegriffen werden kann.

Dies vorausgeschickt, ergibt sich folgende Bewertung:

Gegenüber dem Jahr 2012 hat sich der **Anteil der Frauen im höheren Dienst** (Planstellen und Abordnungen sowie bei den vergleichbar Tarifbeschäftigten) im Ministerium der Justiz und für Europa erfreulicherweise um 11,58 Prozentpunkte erhöht und liegt zum Stichtag 30.06.2018 bei 35,94 % gegenüber 24,36 % zum Stichtag 30.08.2012. Dabei stieg der Anteil der Beamtinnen deutlich von 17,07 % (Stichtag: 30.06.2012) auf 35,06 %, während der Anteil von abgeordneten Richterinnen und Staatsanwältinnen von 32,43 % (Stichtag: 30.06.2012) auf 37,25 % (Stichtag 30.06.2018) gestiegen ist.

Damit wurde die gesetzliche **Zielvorgabe** des § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG, bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (hier analog: bei Abordnungen) den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen, **erreicht**. Auch bei den Planstellen haben wir unser Ziel, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, erreicht.

Unserem Ziel, den Anteil von **Frauen in Führungspositionen** im Ministerium der Justiz und für Europa im Sinne des § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG deutlich zu erhöhen, sind wir ebenfalls nähergekommen: Zum Stichtag 30.06.2018 wurden das Landesjustizprüfungsamt, zwei Abteilungen und vier Referate von Frauen geleitet (Stichtag 30.08.2012: Ministerialdirektorin, Präsidentin des Landesjustizprüfungsamts, zwei Referatsleitungen). Auf der Ebene der Abteilungsleitungen und der Leitung des Landesjustizprüfungsamtes liegt der Frauenanteil damit nunmehr bei 50 %. Unsere Bemühungen der vergangenen Jahre, den die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Ministerium der Justiz und für Europa deutlich zu erhöhen, haben damit Früchte getragen. Auf der Ebene der Referatsleitungen wurde der Frauenanteil ebenfalls erhöht, hier besteht jedoch weiterhin Nachholbedarf. Mit der Besetzung einer exponierten und im engen Kontakt mit der Justizpraxis stehenden (Personal-) Referatsleitung im April 2019 wurde der Frauenanteil auch auf dieser Führungsebene erneut erhöht.

Auch der Anteil der **Teilzeitarbeitsplätze** hat sich im Berichtszeitraum erneut deutlich erhöht. Er liegt zum Stichtag bei 8,53 % gegenüber 6,41 % zum 30.06.2012. Darüber hinaus hat sich die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze in Führungspositionen seit der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans deutlich erhöht. Neben der Leitung des Landesjustizprüfungsamts werden 3 Referatsleitungen in Teilzeit ausgeübt. Damit wurde das im vergangenen Chancengleichheitsplan gesetzte **Ziel**, den Anteil von Teilzeitplätzen, auch in Führungspositionen, unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und organisatorischer Maßnahmen weiter zu steigern, **erreicht**. Insgesamt bleibt der Anteil von Teilzeitplätzen aber weiterhin steigerungsbedürftig.

3. Zielvorgaben

Da Frauen im höheren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Europa (einschließlich der vergleichbar Tarifbeschäftigten) weiterhin unterrepräsen-

tiert sind, ist das Ministerium der Justiz und für Europa nicht nur gemäß § 6 Abs. 2 S. 4, 5 ChancenG verpflichtet, sondern es ist auch unser erklärter Wille, bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Ämter bzw. bei Abordnungen den Anteil von Frauen weiter deutlich zu erhöhen, wobei selbstverständlich der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung stets zu beachten ist.

Bei den Neueinstellungen in den höheren Justizdienst in Baden-Württemberg ist der Frauenanteil in den letzten Jahren insgesamt angestiegen und liegt regelmäßig deutlich über 50 %:

Frauenanteil bei Neueinstellungen (Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte)	Baden	Württemberg	Fachgerichte	gesamt
2013	45,16 %	67,5 %	50,0 %	56,47 %
2014	40,82 %	56,60 %	42,1 %	44,17 %
2015	60,94 %	67,95 %	63,64 %	64,57 %
2016	64,15 %	58,82 %	71,88 %	62,94 %
2017	53,16 %	63,63 %	66,67 %	60,27 %
2018	38,3 %	65,12 %	46,67 %	53,37 %

Diese personalplanerische Grundausrichtung hat zur Folge, dass der Frauenanteil im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg seit dem letzten Berichtszeitraum konstant hoch ist. Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften im Land liegt er derzeit bei rund 49 %.

Diese Entwicklung *kann* auch in Zukunft dazu beitragen, dass der Anteil der Frauen im Ministerium der Justiz und für Europa weiter steigen wird. Aller-

dings ist dies keineswegs ein Automatismus. Vielmehr bedarf es weiterhin zusätzlicher Bemühungen, um diese Entwicklung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aktiv zu fördern, denn es besteht offenbar weiterhin die Tendenz, dass Frauen in der Familiengründungsphase allgemein eher bereit sind, berufliche Ambitionen hinter familiäre Belange zurück zu stellen. Das kann sich negativ oder verzögernd auf die persönliche Karriereentwicklung auswirken.

Die Altersstruktur im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg lässt zudem erwarten, dass der Frauenanteil in **Führungspositionen** im Ministerium der Justiz und für Europa in den kommenden Jahren zunehmen wird. Das Ministerium der Justiz und für Europa ist weiterhin bemüht, für die Wiederbesetzung freiwerdender Führungspositionen im Haus fachlich hierfür geeignete Frauen zu gewinnen. Dabei wird wie auch bislang bei jeder freiwerdenden Stelle sorgfältig geprüft werden, ob diese auch mit **Teilzeitkräften** besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung sind insbesondere auch Referatsleiterpositionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugewiesen sind.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

III. Gehobener Dienst

1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im gehobenen Dienst des Ministeriums der Justiz und für Europa zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Gehobener Dienst	Besoldungsgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
	A 13	21	11	52%
	A 12	18	12	67%
	A 11	8	7	88%
	A 10	7	6	86%
	A 9	5	4	80%
Summe		59	40	68%

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Die Bestandsaufnahme weist einen Anteil weiblicher Beschäftigter im gehobenen Dienst von nunmehr 68 % gegenüber 50% zum Stichtag 30.06.2012 auf.

Im Beförderungsamte der Besoldungsgruppe A 13 stieg die Frauenquote im gleichen Zeitraum von 39 % auf 52 %.

Die gesetzliche **Zielvorgabe** des § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG, den Anteil weiblicher Beschäftigter in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes deutlich zu erhöhen, wurde damit erreicht.

Der Anteil der **Teilzeitarbeitsplätze** liegt bei 32 % gegenüber 19 % im vorhergehenden Berichtszeitraum, so dass das im vergangenen Chancengleichheitsplan gesetzte Ziel, unter Berücksichtigung personalwirtschaftli-

cher und organisatorischer Maßnahmen weitere Teilzeitarbeitsplätze auszuweisen, ebenfalls deutlich erreicht wurde.

3. Zielvorgaben

Es wird angestrebt, das gegenwärtig ausgeglichene Geschlechterverhältnis im Beförderungsamts A 13 zu erhalten.

Gesetzliche Zielvorgaben bestehen wegen dem unter 2. Gesagten nicht. Das Ministerium der Justiz und für Europa trägt weiterhin Sorge, dass die gute Repräsentation von Frauen in diesem Bereich erhalten bleibt. Der bereits erheblich gesteigerte Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen soll künftig unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

IV. Mittlerer Dienst

1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im mittleren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Europa zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Mittlerer Dienst	Besoldungsgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
	A 9	11	7	64%
	A 8	6	4	67%
	A 7	8	2	25%
	A 6	4	4	100%
Summe		29	17	59%

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum ist die **Frauenquote** im mittleren Dienst von 50 % auf 59 % gestiegen.

Im **Spitzenamt** der Laufbahngruppe in Besoldungsgruppe A 9 liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 64 %. Der Frauenanteil in den Spitzenämtern der Laufbahngruppe hat sich damit seit dem vorhergehenden Berichtszeitraum (30.06.2012: Besoldungsgruppen A 9 mit Amtszulage und A 9: 67 %) nicht wesentlich verändert.

Der Anteil der **Teilzeitarbeitsplätze** hat sich ganz erheblich erhöht und liegt bei 38 % gegenüber 13 % zum Stichtag 30.06.2012. Hier haben unsere Bemühungen der letzten Jahre Früchte getragen.

3. Zielvorgaben

Gesetzliche Zielvorgaben bestehen wegen dem unter 2. Gesagten nicht. Das Ministerium der Justiz und für Europa trägt weiterhin Sorge, dass die gute Repräsentation von Frauen in diesem Bereich erhalten bleibt. Der bereits erheblich gesteigerte Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen soll künftig unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

V. Tarifbeschäftigte

1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand der Angestellten des Ministeriums der Justiz und für Europas zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
	E 13	2	1	50%
	E 12	0	0	0%
	E 11	5	5	100%
	E 9	7	6	86%
	E 8	14	11	79%
	E 7	4	4	100%
	E 6	28	26	93%
	E 5	15	14	93%
	E 4	2	0	0%
	E 3	1	1	100%
	E 2	1	1	100%
Summe		79	69	87%

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Der Anteil weiblicher Beschäftigter im Tarifbereich liegt zum Stichtag 30.06.2018 bei 87 % und damit gegenüber dem Anteil zum Stichtag 30.06.2012 von 88 % praktisch unverändert. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt nunmehr 35 % gegenüber 24 % zum Stichtag 30.06.2012. Im Spitzenamt E 13 besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (50 %).

3. Zielvorgaben

Gesetzliche Zielvorgaben bestehen wegen dem unter 2. Gesagten nicht. Das Ministerium der Justiz und für Europa trägt weiterhin Sorge, dass die gute Repräsentation von Frauen in diesem Bereich erhalten bleibt. Der bereits erheblich gesteigerte Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen soll künftig unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

VI. Besetzung von Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 grundsätzlich mindestens 40 % der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen. Gremien in diesem Sinne sind nach § 13 Abs. 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung. Gemäß § 13 Abs. 5 ChancenG sind Ausnahmen nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Vorliegend wurden ausschließlich Gremiensitze berücksichtigt, auf deren Besetzungsauswahl das Ministerium der Justiz und für Europa tatsächlich Einfluss nehmen kann. Der Anteil der Frauen an den vom Ministerium der Justiz und für Europa zu entsendenden Gremien, für die dem Land mehr als zwei Gremiensitze zustehen und für die eine Ausnahme nach § 13 Abs. 5 ChancenG nicht besteht, liegt danach zum Stichtag 30.06.2018 bei 39 %. In diesem Bereich sind die Vorgaben des ChancenG somit nahezu erfüllt.

Seit dem 1. Januar 2019 besteht gemäß § 13 Absatz 1 ChancenG das Ziel, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Gremien auf 50 % zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Bei der Berufung eines Gremiums Anfang des Jahres 2019 wurden diese Vorgaben durch das Ministerium der Justiz und für Europa bereits berücksichtigt. Der Frauenanteil in den entsprechenden Gremien liegt damit zwischenzeitlich bei insgesamt 48 %.

Zu beachten ist allerdings, dass hinsichtlich der überwiegenden Zahl der Gremien, auf deren Besetzungsauswahl das Ministerium der Justiz und für Europa Einfluss nehmen kann, die Ausnahmeregelung nach § 13 Absatz 5 ChancenG zur Anwendung kommt, da die Mandatsausübung an einen be-

stimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat bzw. aufgrund besonderer Fachkunde erfolgt.

VII. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Das Ministerium der Justiz und für Europa bekennt sich zu den Zielen des Chancengleichheitsgesetzes, insbesondere zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Mann und Frau im Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Justiz stellt sich diesen Aufgaben mit besonderem Engagement und Nachdruck.

Das Ministerium der Justiz und für Europa ist bestrebt, die Erreichung dieser Ziele insbesondere durch folgende Maßnahmen zu befördern:

1. Personelle Maßnahmen

- a) Das Ministerium der Justiz und für Europa wird weiterhin bemüht sein, für die Wiederbesetzung freiwerdender **Führungspositionen** unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung fachlich geeignete Frauen zu gewinnen. Dabei wird bei jeder freiwerdenden Stelle sorgfältig geprüft werden, ob diese auch mit Teilzeitkräften besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung sind insbesondere Positionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugeordnet sind.
- b) Bei der Abordnung von Referentinnen und Referenten an das Ministerium der Justiz und für Europa wird auch in Zukunft sorgfältig geprüft, ob die zu besetzende Stelle mit Teilzeitkräften besetzt werden kann. Für eine

entsprechende Teilung sind insbesondere Positionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugewiesen sind.

- c) Im Jahr 2014 haben wir ein umfassendes **Personalentwicklungskonzept** für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gemeinsam mit der Justizpraxis erarbeitet. Dieses hat sich in den vergangenen Jahren gut bewährt. Im Unterstützungsbereich gibt es bereits seit dem Jahr 2012 ein Personalentwicklungskonzept. Ein Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst liegt im Entwurfsstadium vor. Die Praxisanhörung wurde bereits durchgeführt. Nach den positiven Rückmeldungen steht die Veröffentlichung des Konzepts unmittelbar bevor.

Diese Personalentwicklungskonzepte thematisieren die „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ umfänglich und enthalten konkrete Ansätze zur Umsetzung dieses Ziels.

- d) Das Angebot an **Teilzeitarbeitsplätzen** im Ministerium der Justiz und für Europa soll entsprechend etwaigem Bedarf und unter Berücksichtigung personeller und organisatorischer Rahmenbedingungen für Angehörige aller Laufbahngruppen weiter ausgeweitet werden.
- e) In den mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu führenden **Jahresgesprächen** werden die Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen - soweit nach Eignung und Leistung gerechtfertigt - Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen. Frauen sollen bei entsprechender Eignung für die Übernahme von Führungsämtern motiviert werden. Der Leitfaden zum Jahresgespräch wurde im letzten Jahr umfassend überarbeitet und liegt seit Ende April 2018 in gedruckter Form vor. Der Leitfaden ist in Checklisten für Führungskräfte und Beschäftigte untergliedert, die der besseren Vorbereitung auf das Jahresgespräch dienen. Ein Schwerpunkt der Überarbeitung lag darin, Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege in das Jahresgespräch zu integrieren und sowohl Führungskräfte als auch die Beschäftigten anzuhalten, einen Teil des Jahresgesprächs der persönlichen Situation des Beschäftigten zu widmen.

- f) Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen verwirklicht wird. Durch entsprechende Schulungen sollen die Beurteilenden für die Notwendigkeit und die Herausforderungen einer **geschlechtergerechten Beurteilung** sensibilisiert werden. Dabei soll auch darauf hingewirkt werden, dass bei der Beurteilung die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen nach Maßgabe des § 11 Abs. 2 ChancenG einbezogen werden. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden **regelmäßig evaluiert** und die entsprechenden Ergebnisse unter Wahrung der Anonymität **bekanntgegeben werden**, um Unterschiede bei der Regelbeurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten sichtbar zu machen und abzubauen.

2. Organisatorische Maßnahmen

- a) **Der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kleinkinder** ist ein Schlüssel zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als besonders personalintensives Ressort mit einem **hohen Frauenanteil** hat sich die Justiz schon frühzeitig des Themas angenommen und erfolgreich mehrere **Modellprojekte zur Kindertagesbetreuung** in Stuttgart, Karlsruhe, Tübingen, Freiburg, Heilbronn, Heidelberg, Bruchsal, Rottweil, Karlsruhe und Mannheim initiiert.

Für die Kinder von Justizangehörigen stehen derzeit **211 Ganztagesbetreuungsplätze** zur Verfügung. Alle Betreuungsangebote werden als Kooperationsprojekte der Justiz mit lokalen Trägern von Kindertageseinrichtungen (Kommunen, Kirchen, Sozialverbände, usw.) ausgestaltet.

Die Angebote stehen allen Justizangehörigen offen.

Für die Angehörigen des Ministeriums der Justiz und für Europa bieten insbesondere die beiden Kindertagesstätten in Stuttgart, das **Kinderländ-**

le in der Alexanderstraße 93 und die **Kita Neckarlöwen** in der Neckarstraße 145 einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alleine in Stuttgart stehen derzeit 95 Vollzeit-Betreuungsplätze für Kinder von Justizangehörigen zur Verfügung.

- b) Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **mobiler Arbeit**. In diesem Bereich wurden seit Veröffentlichung des letzten Chancengleichheitsplans, als insgesamt drei Kolleginnen und Kollegen des Ministeriums an einem Pilotprojekt für Telearbeit teilnahmen, große Fortschritte erzielt.

Um die mobile Arbeit einem breiteren Beschäftigtenkreis zur Verfügung zu stellen, wurde im Jahr 2014 – zunächst in Form einer Pilotierung – das Programm „JuMobil“ entwickelt. JuMobil richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Kreis der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, Referentinnen und Referenten, der Referatsleiterinnen und Referatsleiter sowie an Mitglieder des Hauptpersonalrats beim Ministerium der Justiz und für Europa, bei denen ein besonders schutzwürdiges Interesse gegeben ist. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die persönlichen Voraussetzungen für eine Beurlaubung oder Teilzeit aus familiären Gründen, eine anerkannte Schwerbehinderung oder sonstige besondere persönliche Gründe vorliegen.

Die Beschäftigten erhalten im Rahmen von JuMobil die Gelegenheit, sich über das ihnen zur Verfügung gestellte Notebook in das Netz der Landesverwaltung einzuloggen und einen Teil ihrer Arbeitszeit von zuhause aus zu verrichten. Mobiles Arbeiten in Gestalt von „JuMobil“ fördert damit die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderliche Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen. Von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens im Rahmen von „JuMobil“ machen aktuell (Stand: April 2019) 45 Kolleginnen und Kollegen und damit knapp ein Drittel der Belegschaft des Ministeriums Gebrauch. Die hohe Teilnehmerzahl belegt nicht nur ein-

drucksvoll den Erfolg des Programms, sondern auch, dass die mobile Arbeit mittlerweile im Ministerium fest etabliert ist.

- c) Kolleginnen und Kollegen, die aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen für längere Zeit nicht im Dienst waren, stoßen bei ihrer Rückkehr oft auf viele Veränderungen und Neuerungen. Die Justiz hat sich für ein **modernes Wiedereinstiegsmanagement** entschieden, das deutlich über die sozialgesetzlich geregelten Maßnahmen hinausgeht. Dieses Wiedereinsteigermanagement wurde im Rahmen der Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entwickelt. Ein Wiedereinstiegsmanagement steht in angepasster Form auch den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes sowie den vergleichbaren Tarifbeschäftigten zur Verfügung.
- d) Den Bediensteten des Ministeriums der Justiz und für Europas ist es im Bedarfsfall ausdrücklich gestattet, ihr Kind mit an den **Arbeitsplatz** zu bringen. Um die Betreuung der Kinder zu erleichtern, werden im Ministerium der Justiz und für Europa „Spielkisten“ vorgehalten. Diese Spielkisten sind zur freien Nutzung im Gebäude Schillerplatz im Sozialraum, Zimmer 305, und im Gebäude Friedrichstraße in der Bibliothek im 2. OG aufgestellt. Die Spielkisten dürfen auch von dort für die Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz in die Büros mitgenommen werden.
- e) Kolleginnen und Kollegen, die mit der Pflege naher Angehöriger betraut sind, finden im Intranet der Justiz Baden-Württemberg eine Vielzahl von Informationen, insbesondere auch Verlinkungen zu Beratungs- und Unterstützungsstellen. Bei Rückfragen steht der am Ministerium der Justiz und für Europa ernannte Ansprechpartner zur Verfügung. Das bestehende Informationsangebot zum Thema Pflege von Angehörigen im Intranet soll auch in Zukunft aktualisiert und ergänzt werden. Ferner werden in regelmäßigen Abständen Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ angeboten. Die nächste Informationsveranstaltung ist für Herbst 2019 geplant.

3. Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen in der Justiz auf Landesebene, an der Deutschen Richterakademie und im Rahmen des überregionalen Rechtspfleger-Fortbildungsverbundes. Die Teilnehmerauswahl erfolgt unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Personalräte und Chancengleichheitsbeauftragten. Maßgebliche Kriterien der nicht anhand von geschlechtsspezifischen Merkmalen vorzunehmenden Auswahl sind der Fortbildungsbedarf und das Fortbildungsinteresse der Bewerberinnen und Bewerber. Durch entsprechende Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen soll weiterhin auch Teilzeitbeschäftigten und weiteren Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme ermöglicht werden.

Im Rahmen der Programmgestaltung der Deutschen Richterakademie wird der aktuelle Bedarf an Fortbildungsveranstaltungen, die dem Gedanken der Chancengleichheit besonders Rechnung tragen, weiterhin berücksichtigt. So wurde etwa im Jahr 2017 die speziell an Frauen gerichtete Fortbildungsveranstaltung „Frauen in Führungspositionen – Der sichere Auftritt“ angeboten.

In der ressortinternen Fortbildung des Ministeriums der Justiz und für Europas werden zentral Mittel bereitgestellt für Tagungen der Beauftragten für Chancengleichheit in der Justiz, bei denen aktuelle Fragen und Probleme diskutiert werden können. Im Oktober 2018 veranstalteten die Beauftragten für Chancengleichheit im Ministerium der Justiz und für Europa das Symposium „Chancenreich und chancengleich? – Führungsmodelle neu denken“.

Das ebenfalls im Jahresturnus angebotenen Seminar für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wendet sich an beurlaubte Beschäftigte in der Justiz, die wieder in das Berufsleben zurückgekehrt sind oder kurzfristig zurückkehren wollen. Im Zentrum der Tagung steht der Aspekt des Zeit- und Selbstmanagements unter dem Gesichtspunkt der Doppelbelastung durch Beruf und Familie.

TABELLENTEIL

I. Höherer Dienst

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beschäftigte insgesamt):

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungs-/ Entgelt- gruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
	B 9	1	0	0 %
	B 6	5	2	40 %
	B 4	1	1	100 %
	B 3	13	1	8 %
	A 16	13	3	23 %
	A 15	18	8	44 %
	A 14	11	6	55 %
	A 13	5	3	60 %
	E 15	3	0	0 %
	E 14	2	1	50 %
	E 13	3	1	33 %
	ANGF	1	1	100 %
	SOND	1	0	0 %
Summe		77	27	35 %
	Abgeordnete	51	19	37 %
Gesamt:		128	46	36 %

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Teilzeitbeschäftigte):

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besol- dungsgrup- pe	Bedienstete			
		insge- samt	Anteil Teil- zeitbediens- tete insge- samt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
	B 4	1	100 %	1	100 %
	B 3	2	15 %	0	0 %
	A 16	1	8 %	1	100 %
	A 13	1	20 %	1	100 %
	Abgeordnete	6	12 %	5	83 %
Summe		11	9 %	8	73 %

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beurlaubte/Elternzeit):

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungs- gruppe	Beurlaubte Bedienstete			
		insge- samt	Anteil Beur- laubter gesamt in %	davon Frauen	Anteil beurl. Frau- en in %
	Abgeordnete	4	3,10 %	1	25 %
Summe		4	3,10 %	1	25 %

II. Gehobener Dienst**Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beschäftigte insgesamt):**

Gehobener Dienst	Besoldungs- gruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
	A 13	21	11	52 %
	A 12	18	12	67 %
	A 11	8	7	88 %
	A 10	7	6	86 %
	A 9	5	4	80 %
Summe		59	40	68 %

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Teilzeitbeschäftigte):

Dienstverhältnis: gehobener Dienst	Besoldungs- gruppe	Teilzeitbedienstete			
		ins- gesamt	Anteil Teilzeit- bedienstete insgesamt	davon Frauen	Anteil Frau- en in %
	A 13	8	38 %	5	63 %
	A 12	6	33 %	6	100 %
	A 11	3	38 %	3	100 %
	A 10	1	14 %	1	100 %
	A 9	1	20 %	1	100 %
Summe		19	32 %	16	84 %

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beurlaubte/Elternzeit):

Dienstverhältnis: gehobener Dienst	Besoldungs- gruppe	beurlaubte Bedienstete			
		insge- samt	Anteil Beur- laubter gesamt in %	davon Frauen	Anteil beurl. Frau- en in %
	A 13	1	5 %	1	100 %
	A 12	1	6 %	1	100 %
	A 10	1	14 %	1	100 %
Summe		3	5 %	3	100 %

III. Mittlerer Dienst**Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beschäftigte insgesamt):**

Mittlerer Dienst	Besoldungs- gruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
	A 9	11	7	64 %
	A 8	6	4	67 %
	A 7	8	2	25 %
	A 6	4	4	100 %
Summe		29	17	59 %

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Teilzeitbeschäftigte):

Dienstverhältnis: mittlerer Dienst	Besoldungs- gruppe	Teilzeitbedienstete			
		ins- gesamt	Anteil Teilzeit- bedienstete insgesamt	davon Frauen	Anteil Frau- en in %
	A 9	6	55%	6	100%
	A 8	1	17%	1	100%
	A 7	2	25%	1	50%
	A 6	2	50%	2	100%
Summe		11	38%	10	91%

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beurlaubte/Elternzeit):

Dienstverhältnis: mittlerer Dienst	Besoldungs- gruppe	Beurlaubte Bedienstete			
		insge- samt	Anteil Beur- laubter gesamt in %	davon Frauen	Anteil beurl. Frau- en in %
	A 8	1	50%	1	100%
Summe		1	4%	1	100%

IV. Tarifbeschäftigte

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beschäftigte insgesamt):

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
	E 13	2	1	50%
	E 12	0	0	0%
	E 11	5	5	100%
	E 9	7	6	86%
	E 8	14	11	79%
	E 7	4	4	100%
	E 6	28	26	93%
	E 5	15	14	93%
	E 4	2	0	0%
	E 3	1	1	100%
	E 2	1	1	100%
Summe		79	69	87%

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Teilzeitbeschäftigte):

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte			
		ins- gesamt	Anteil Teilzeit- beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil Frau- en in %
	E 13	0	0 %	0	0%
	E 12	0	0%	0	0%
	E 11	0	0%	0	0%
	E 9	3	43%	3	100%
	E 8	3	25%	2	67%
	E 7	0	0%	0	0%

	E 6	11	39%	11	100%
	E 5	10	30%	10	100%
	E 4	0	0%	0	0%
	E 3	0	0%		0%
	E 2	1	100%	1	100%
Summe		28	35%	27	96%

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 (Beurlaubte/Elternzeit):

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Beurlaubte			
		insgesamt	Anteil Beurlaubter gesamt in %	davon Frauen	Anteil beurl. Frauen in %
	E 11	1	20%	1	100%
	E 9	3	43%	3	100%
	E 8	4	33%	4	100%
	E 6	1	4%	1	100%
	E 5	1	7%	1	100%
Summe		10	13%	10	100%