

**Chancengleichheitsplan
des Ministeriums für Ländlichen Raum
und Verbraucherschutz
2016-2022**

Ministerium und nachgeordneter Bereich

Vorwort

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Es gehört zum Selbstverständnis des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz diesen in Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes festgelegten Verfassungsauftrag zu erfüllen. Dafür sind vor allem gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Die Auswertung im vorliegenden Chancengleichheitsplan belegt eine positive Entwicklung im Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz sowie dessen nachgeordneten Bereich. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten konnte gesteigert werden. Besonders erfreulich ist die leichte Steigerung des Frauenanteils auch im Bereich der Führungsfunktionen. Gleichwohl sind Frauen in einigen Bereichen und vor allem in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben noch immer deutlich unterrepräsentiert, so dass insoweit weiterhin dringender Handlungsbedarf besteht.

Mit den im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen und Maßnahmen sollen die positiven Entwicklungen der letzten Jahre weitergeführt und den noch bestehenden Defiziten verstärkt entgegengewirkt werden.



Grit Puchan

Ministerialdirektorin

Inhalt

I. Einführung.....	6
1. Entwicklung	6
2. Sinn und Zweck des Chancengleichheitsplanes	6
3. Inhalt des Chancengleichheitsplanes.....	7
4. Laufzeit und Inkrafttreten des Chancengleichheitsplanes	8
II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	9
1. Allgemeines.....	9
2. Gesamtüberblick zum Personalbestand.....	9
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen.....	10
3.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	10
3.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	13
3.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	15
4. Teilzeitbeschäftigung	17
4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	19
4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	20
4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	21
4.4 Bewertung.....	22
5. Beurlaubungen.....	23
5.1 Überblick gesamt	23
5.2 Überblick nach Laufbahnen	24
5.3 Bewertung.....	24
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion	24
6.1 Überblick gesamt	24
6.2 Überblick nach Besoldungsstufen.....	26
6.3 Bewertung.....	28
7. Auszubildende	29
8. Gremienbesetzung	29
III. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur für den nachgeordneten Bereich des MLR	32
1. Allgemeines.....	32
2. Gesamtüberblick zum Personalbestand	34
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen und Fachbereichen	36
3.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes.....	36
3.1.1 Forst.....	39
Vollzeit	41
Teilzeit	41

3.1.2 Vermessung/Flurneuordnung	41
Vollzeit	43
Teilzeit	43
3.1.3 Landwirtschaft	44
Vollzeit	45
Teilzeit	45
3.1.4 CVUÄ/STUA.....	46
Vollzeit	47
Teilzeit	47
3.1.5 Veterinärwesen	48
Vollzeit	49
Teilzeit	49
3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	51
3.2.1 Forst	54
Vollzeit	54
Teilzeit	55
3.2.2 Vermessung/Flurneuordnung	55
3.2.3 Landwirtschaft	55
Vollzeit	56
Teilzeit	56
3.2.4 CVUÄ/STUA.....	57
3.2.5 Bewertung der Fachbereiche	57
3.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	57
3.3.1 Forst	60
Vollzeit	61
Teilzeit	61
3.3.2 Vermessung / Flurneuordnung	62
3.3.3 Landwirtschaft	62
3.3.4 CVUÄ/STUA.....	62
3.3.5 Bewertung der Fachbereiche	62
4. Gesamtüberblick zur Teilzeit	62
4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	63
4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	64
4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	65
4.4 Bewertung.....	65
5. Beurlaubungen	66
5.1 Überblick gesamt	66

5.2 Überblick nach Fachbereichen	67
5.3 Bewertung.....	68
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	69
6.1 Überblick gesamt	69
6.2 Überblick nach Fachbereichen	71
6.2.1 Forst.....	71
6.2.2 Vermessung/Flurneueordnung.....	72
6.2.3 Landwirtschaft	73
.....	73
6.2.4 CVUÄ/STUA.....	74
6.2.5 Veterinärwesen	75
6.2.6 Auswertung und Ergebnis	76
7. Auszubildende.....	78
7.1 Landwirtschaft.....	79
7.2 Vermessung und Flurneueordnung	79
7.3 Auswertung und Ergebnis.....	80
IV. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes	81
1. Zielerreichung im MLR	81
2. Zielerreichung im nachgeordneten Bereich.....	81
V. Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes 2016-2022	81
1. Ziele MLR.....	81
2. Ziele nachgeordneter Bereich	82
VI. Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes 2016-2022.....	83
1. Maßnahmen MLR	83
2. Maßnahmen nachgeordneter Bereich.....	85

I. Einführung

Gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Um diesen Auftrag zu erfüllen, sind gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten sowie auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten.

1. Entwicklung

In der Vergangenheit war eine vollständige Gleichberechtigung der Geschlechter in der Praxis nicht immer gegeben. Aus diesem Grunde hat das Land Baden-Württemberg im Jahre 1995 mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg“ (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG v. 21.12.1995) eine gezielte gesetzliche Förderung von Frauen auf den Weg gebracht. Dieses Gesetz wurde durch das „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg“ (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 05.10.2005 abgelöst und weiterentwickelt.

Am 27. Februar 2016 ist das neue Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) in Kraft getreten. Mit dem geänderten ChancenG soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg gestärkt und weiter vorangetrieben werden.

2. Sinn und Zweck des Chancengleichheitsplanes

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern sowie auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sind im Grundgesetz verankerte Verfassungsaufträge. Auf Landesebene dienen die im ChancenG vorgesehenen Regelungen der Umsetzung dieses Verfassungsauftrages.

Das ChancenG enthält unter anderem die Verpflichtung der personalverwaltenden Dienststellen, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Gesetzgeber sieht im Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen. Das ChancenG regelt, welche Inhalte der Chancengleichheitsplan enthalten muss.

3. Inhalt des Chancengleichheitsplanes

Grundlage des Chancengleichheitsplans ist die Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Dienststelle. Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres (§ 6 Abs. 1 ChancenG). Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde der 30. Juni 2016 als Stichtag für die Daten zur Beschäftigtenstruktur gewählt.

Der Chancengleichheitsplan muss für Bereiche, in denen Frauen in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind (sog. Unterrepräsentanz), verbindliche Zielvorgaben für Einstellungen und Beförderungen enthalten (vgl. § 6 Abs. 2 ChancenG). In diesen Bereichen muss mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Außerdem muss der Chancengleichheitsplan vorsehen, dass in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Frauenanteil deutlich zu erhöhen ist. Allerdings stehen diese Zielvorgaben unter dem Vorbehalt, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs.2 GG zu beachten ist.

Ferner muss der Chancengleichheitsplan festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, erhöht werden können bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (vgl. § 6 Abs.3 ChancenG). Das neue ChancenG sieht erstmalig auch eine Darstellung der Besetzung von Gremien vor (vgl. § 13 ChancenG).

Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den „Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz für den Zeitraum 01.09.2010 bis

31.08.2015“ sowie an den „Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz Baden-Württemberg für den nachgeordneten Bereich für den Zeitraum 2010 bis 2015“ an. Inhaltlich lagen diesen Chancengleichheitsplänen zum Teil andere Vergleichsparameter zugrunde, da mit dem Regierungswechsel im Mai 2016 die gesamte Abteilung 6 „Naturschutz und Tourismus“ sowie der Bereich „Breitband“ an andere Ressorts übergangen.

Der Chancengleichheitsplan 2016-2022 fasst das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (nachfolgend als MLR bezeichnet) sowie dessen nachgeordneten Bereich in einem Chancengleichheitsplan zusammen.

4. Laufzeit und Inkrafttreten des Chancengleichheitsplanes

Nach früherer Rechtslage betrug die Laufzeit der Chancengleichheitspläne fünf Jahre. Die Laufzeit dieses Chancengleichheitsplanes beträgt gemäß der Neuregelung in § 5 Abs. 4 ChancenG nunmehr sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.07.2016 in Kraft und gilt bis zum 30.06.2022.

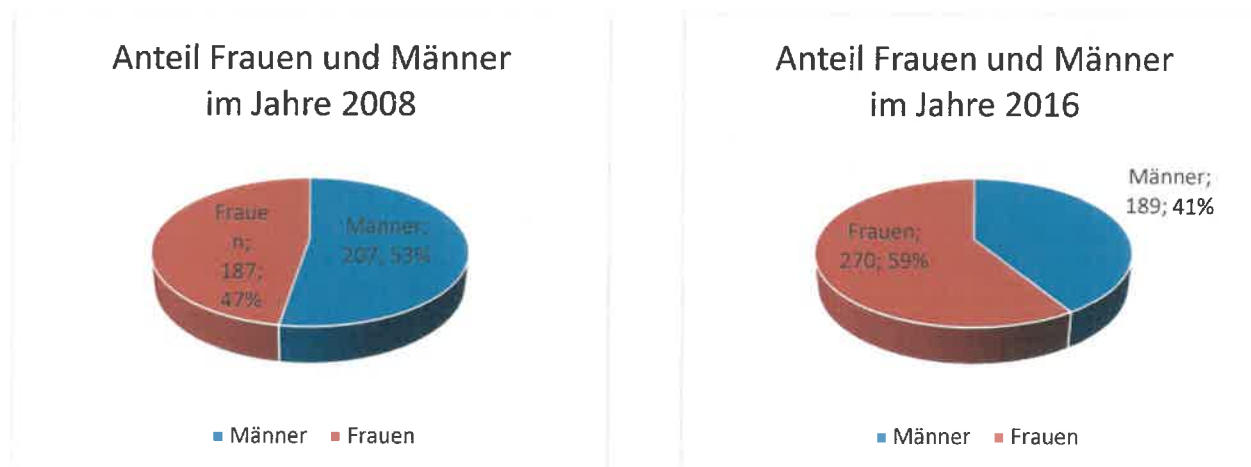
II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz

1. Allgemeines

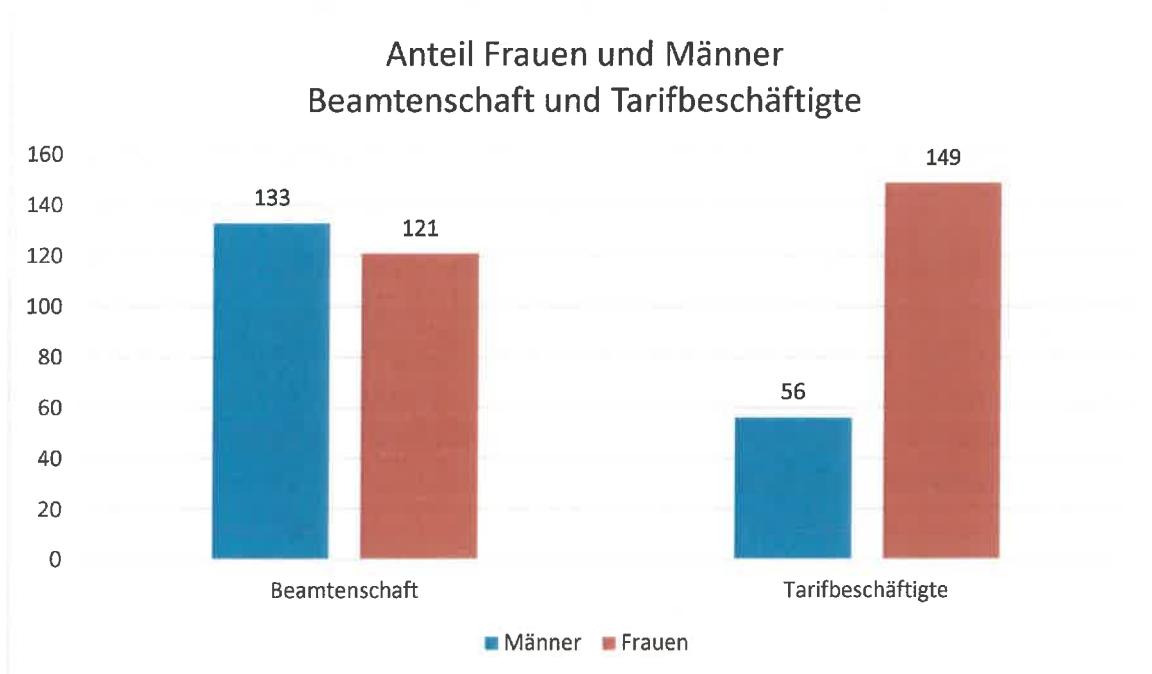
Die nachfolgend dargestellte Beschäftigtenstruktur des MLR erfasst alle Beamtinnen/Beamten sowie alle Tarifbeschäftigten, deren Stammdienststelle das MLR ist. Das gilt auch für diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung an eine andere Dienststelle abgeordnet oder beurlaubt waren. Umgekehrt werden die von einer anderen Dienststelle ans MLR abgeordneten Beschäftigten nicht beim MLR, sondern bei ihrer Stammdienststelle berücksichtigt.

2. Gesamtüberblick zum Personalbestand

Der Personalkörper am MLR hat sich seit der Erhebung für den letzten Chancengleichheitsplan um 65 Beschäftigte vergrößert. So waren zum Stichtag **30.06.2016** insgesamt **459 Personen** im MLR beschäftigt, einschließlich der ohne Bezüge beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Davon waren **270 Frauen**, was einem Frauenanteil von **58,8%** entspricht. Damit steigerte sich der Anteil der Frauen im Vergleich zur letzten Erhebung am Stichtag **30.06.2008** um knapp 12 Prozentpunkte. Im damaligen Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz wurden zum Stichtag **30.06.2008** insgesamt **394 Beschäftigte** erfasst, wovon **187 Frauen** waren. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von **47%**.



Von den **459 Beschäftigten** waren **254 Beamtinnen/Beamte** und **205 Tarifbeschäftigte**. Der Anteil der **Frauen** beträgt **in der Beamtenschaft** mit 121 insgesamt **47,6%** und bei den **Tarifbeschäftigten** mit 149 Frauen **72,7%**.

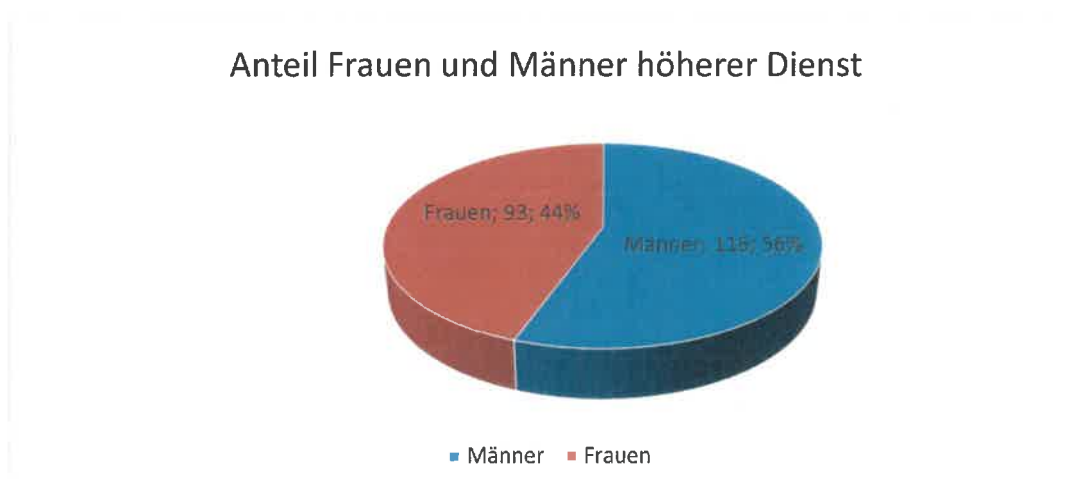


Damit sind bei den Tarifbeschäftigten Frauen deutlich überrepräsentiert.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

3.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **209 Personen** (ohne Beurlaubte) beschäftigt, davon **93 Frauen**. Das entspricht einem **Frauenanteil von 44%** über alle Besoldungs- Entgeltgruppen des höheren Dienstes hinweg. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 215 Personen.

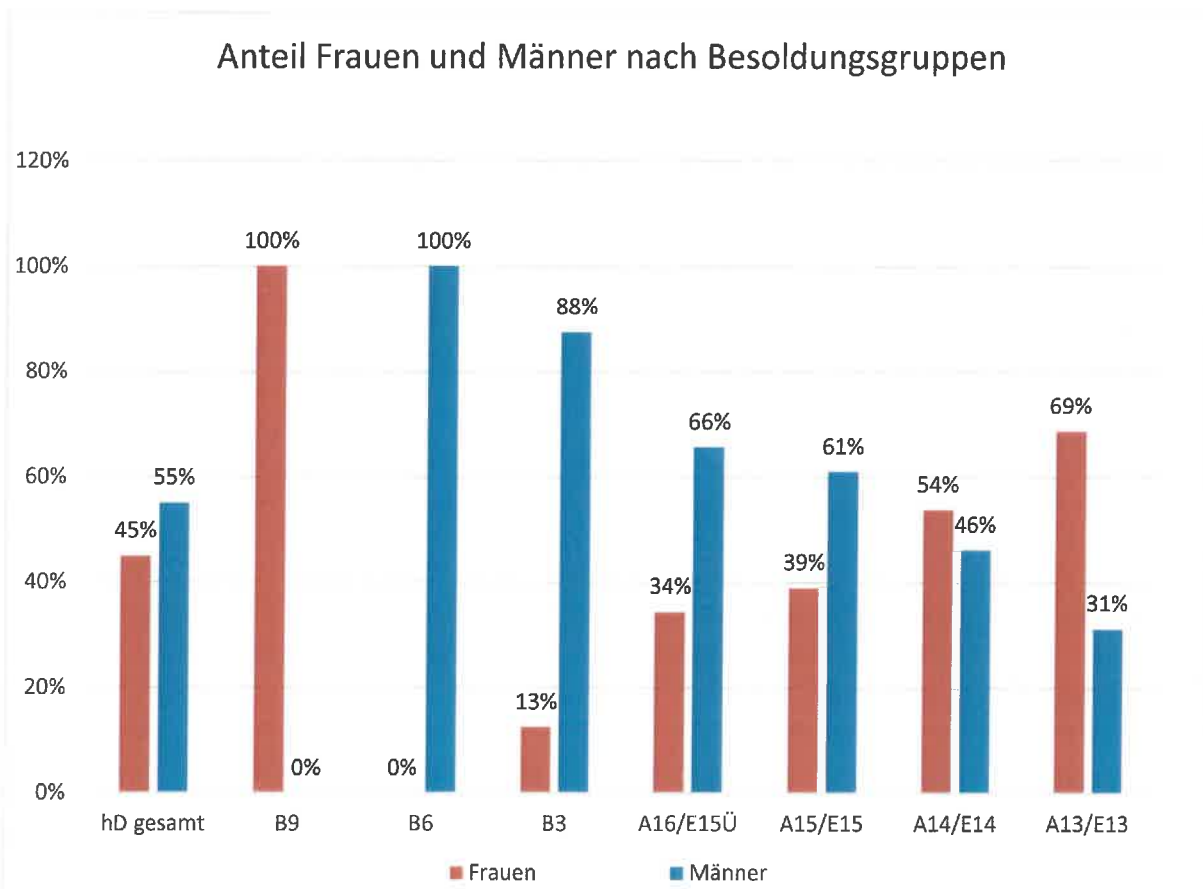


Im Einzelnen stellt sich die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des höheren Dienstes zum aktuellen Stichtag wie folgt dar:

In Zahlen:

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt	B9	B6	B3	A16, TVL E15 Ü	A15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a- 5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Anteil Frauen	93 (44%)	1 (100%)	0 (0 %)	2 (12,5%)	12 (34%)	21 (39%)	35 (54%)	22 (69%)
Anteil Männer	116 (56%)	0 (0 %)	6 (100%)	14 (87,5%)	23 (66%)	33 (61%)	30 (46%)	10 (31%)

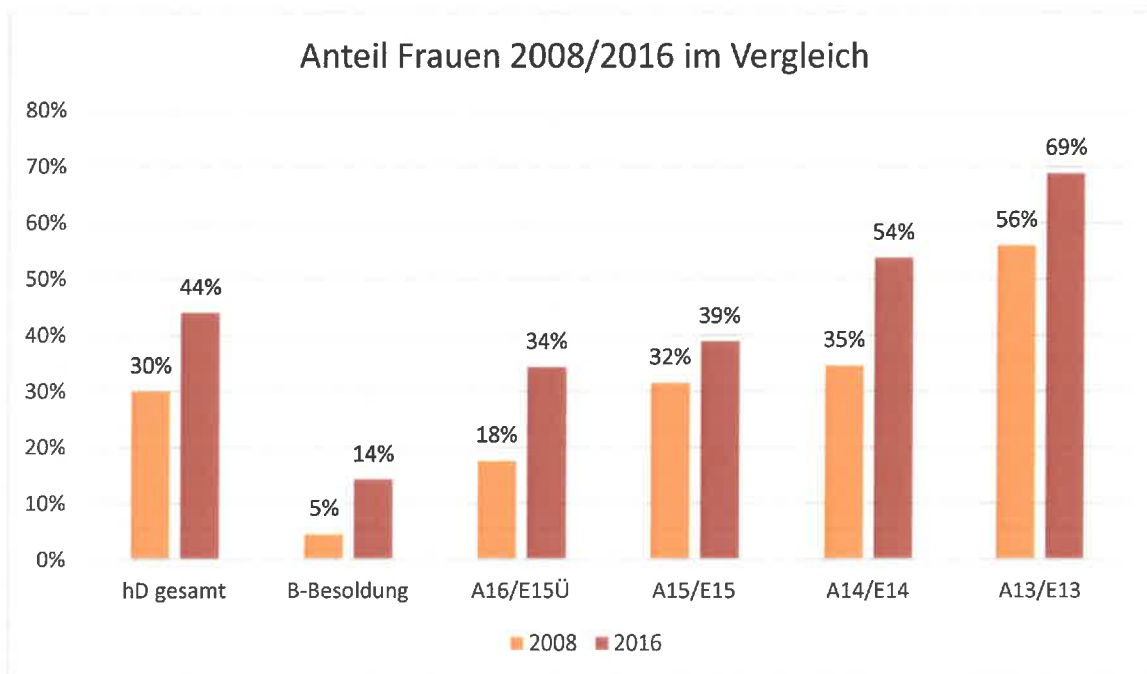
Als Diagramm:



Insgesamt sind die Frauen im höheren Dienst mit einem Anteil von 45% noch unterrepräsentiert. Zwar ist die eine B9-Stelle mit einer Frau (Ministerialdirektorin) besetzt. Aber von den sechs B6-Stellen war zum Stichtag 30.06.2016 keine mit einer Frau besetzt und von den 16 B3-Stellen waren lediglich 2 mit Frauen besetzt.

Bei den hohen A-Besoldungen ist die Differenz ebenfalls groß. Mit 34% bei A16 und 39% im A15-Bereich sind Frauen in den höheren Beförderungsmätern nach wie vor unterrepräsentiert.

Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2008 (183 Personen, davon 55 Frauen im höheren Dienst) haben sich im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (209 Personen, davon 93 Frauen im höheren Dienst) positive Veränderungen ergeben, denn die Anzahl der Frauen konnte im Berichtszeitraum teilweise in allen Statusmtern deutlich gesteigert werden. Im Eingangsmant A13 liegt der Frauenanteil bei 69% und bei A14 bei 54%.



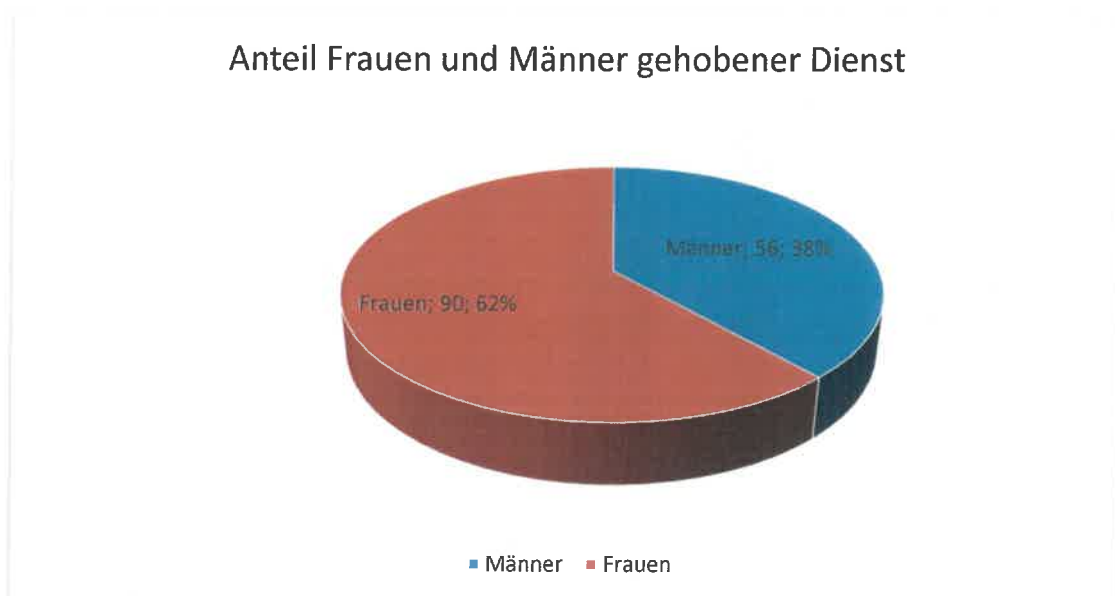
Bewertung

Die Entwicklung im höheren Dienst des MLR ist insgesamt erfreulich. Sie belegt das Engagement, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. Im Bereich A13 A14/E14 ist dieses Ziel erreicht worden.

Im Eingangsmant A13/E13 liegt der Frauenanteil mit 69% sogar deutlich über der angestrebten Paritätsgrenze.

3.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

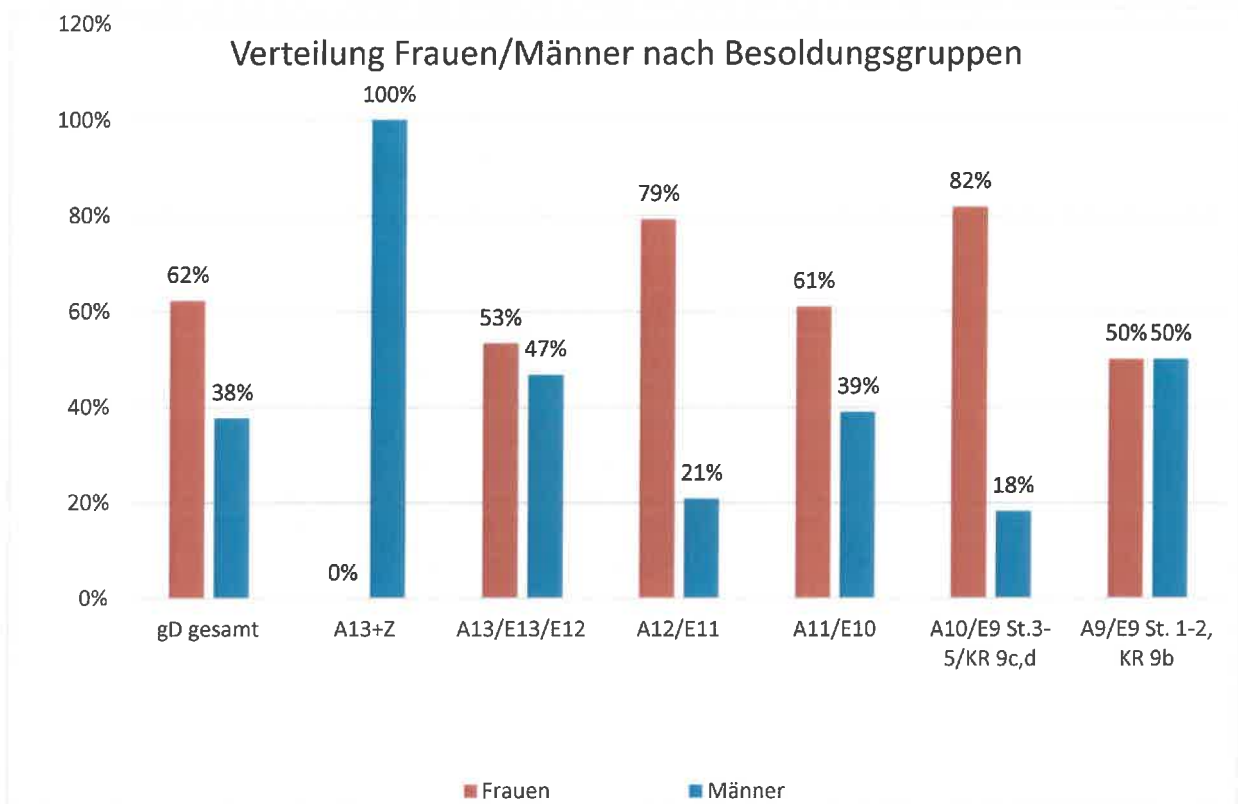
Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **146 Personen** (ohne Beurlaubte) beschäftigt, davon **90 Frauen**. Das entspricht einem Frauenanteil von **61,6%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 154 Personen.



In Zahlen:

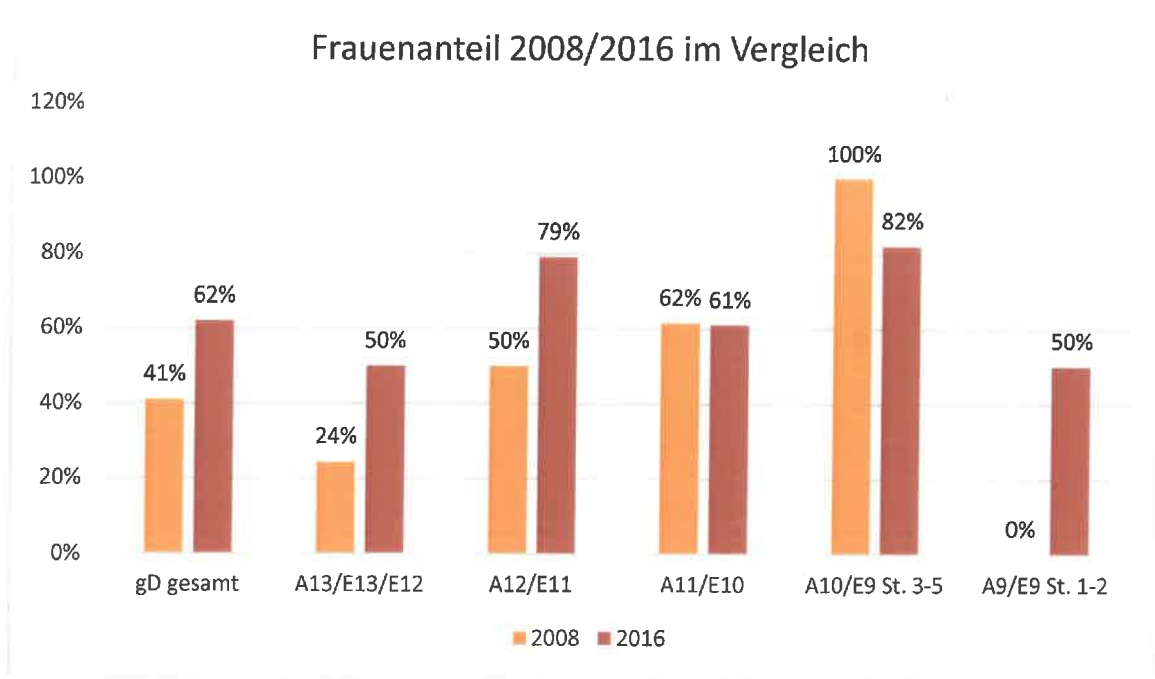
Besoldungsgruppe	gD Gesamt	A13+Z	A13 TVL E12, E13	A12 TVL E11	A11 TVL E10	A10 TVL E9 St.3-5	A9 TVL E9 St.1u2
Anteil Frauen	90 (61,6%)	0 (0 %)	24 (53,3%)	19 (79,2%)	36 (61%)	9 (81,8%)	2 (50%)
Anteil Männer	56 (38,4%)	3 (100%)	21 (46,7%)	5 (20,8%)	23 (39%)	2 (18,2%)	2 (50%)

Als Diagramm:



In der Besoldungsstufe A13+Z gibt es keine Frau. Hingegen sind in den Besoldungsgruppen A10 bis A13 mehr Frauen als Männer zu finden. Dementsprechend sind auch bei der Gesamtbetrachtung des gD Frauen mit 62% in der Überzahl.

Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2008 (104 Personen, davon 43 Frauen im gehobenen Dienst) haben sich im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (154 Personen, davon 96 Frauen im gehobenen Dienst) positive Veränderungen ergeben, denn nunmehr beträgt der Anteil der Frauen im Gegensatz zum vorherigen Stichtag in allen Besoldungsstufen, ausgenommen die höchste Besoldungsstufe A13 + Z, mindestens 50%.

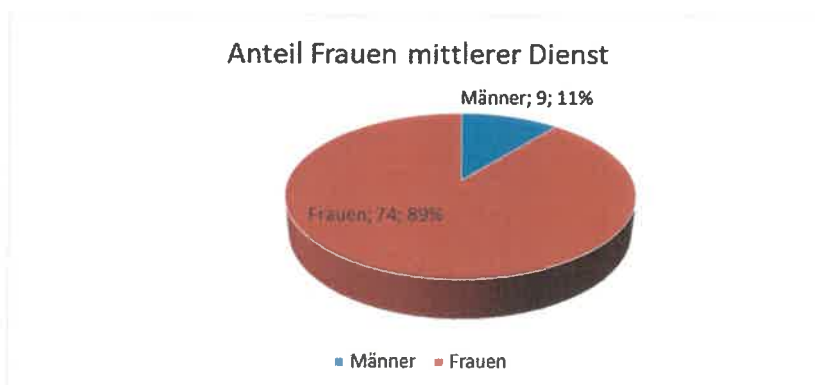


Bewertung

Die Gleichstellung der Frauen ist im gehobenen Dienst bis auf in der Besoldungsgruppe A13+Z erreicht.

3.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **81 Personen** (ohne Beurlaubte) beschäftigt, davon **72 Frauen**. Das entspricht einem **Frauenanteil von 88,9%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 83 Personen.

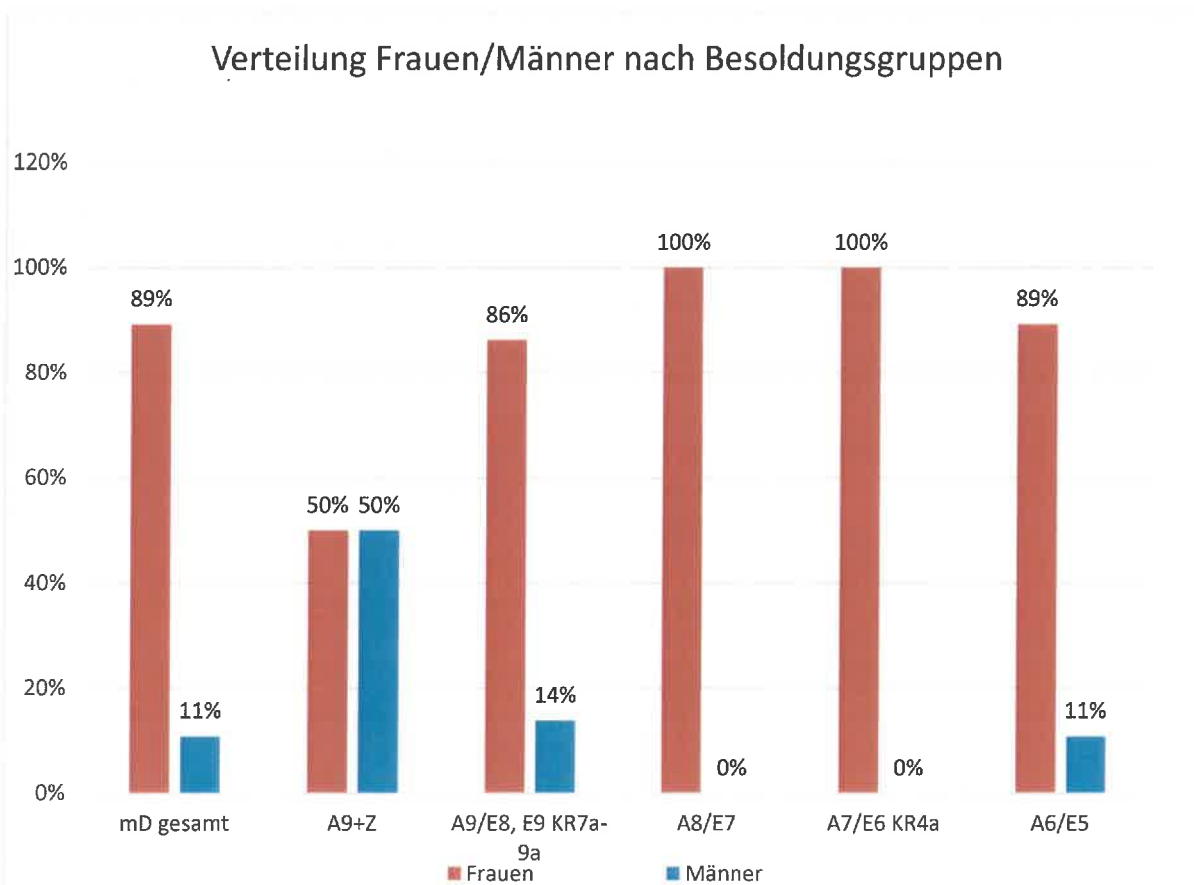


Im Einzelnen stellt sich die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes zum aktuellen Stichtag wie folgt dar:

In Zahlen:

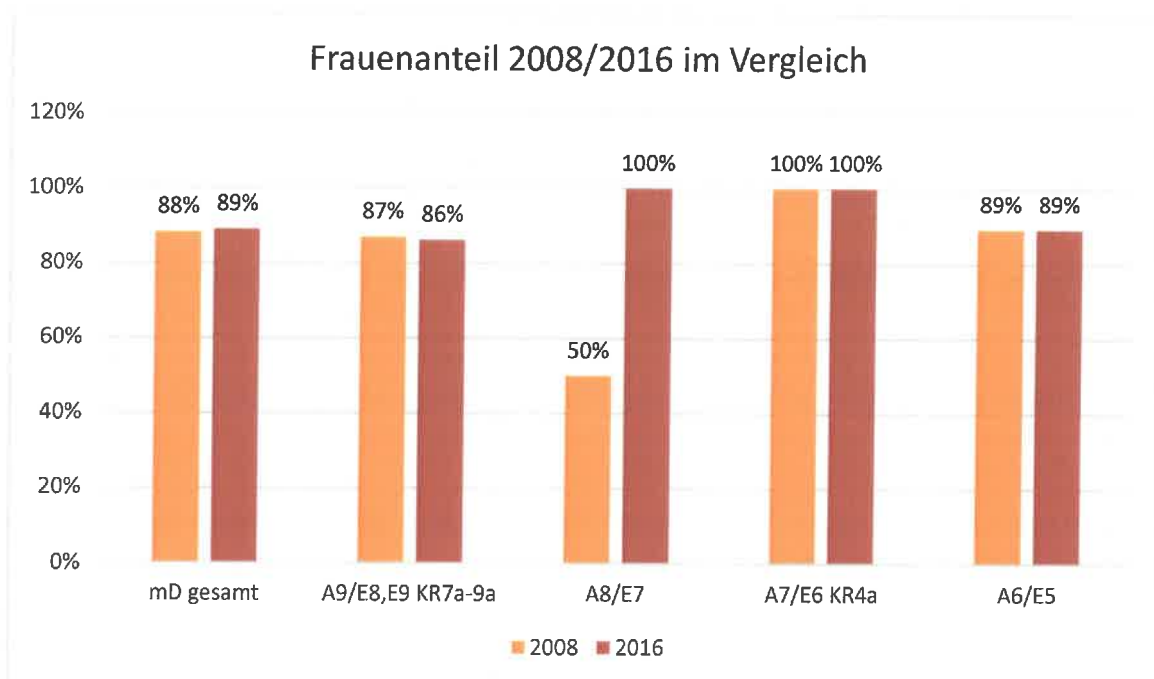
Besoldungsgruppe	mD Gesamt	A9+Z	A9/E8, E9	A8/E7	A7/ E6	A6/E5
Anteil Frauen	72 (88,9%)	1 (50%)	25 (86,2%)	2 (100%)	11 (100%)	33 (89,2%)
Anteil Männer	9 (11,1%)	1 (50%)	4 (13,8%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (10,8%)

Als Diagramm:



In keiner Besoldungsgruppe des mittleren Dienstes sind Frauen unterrepräsentiert.

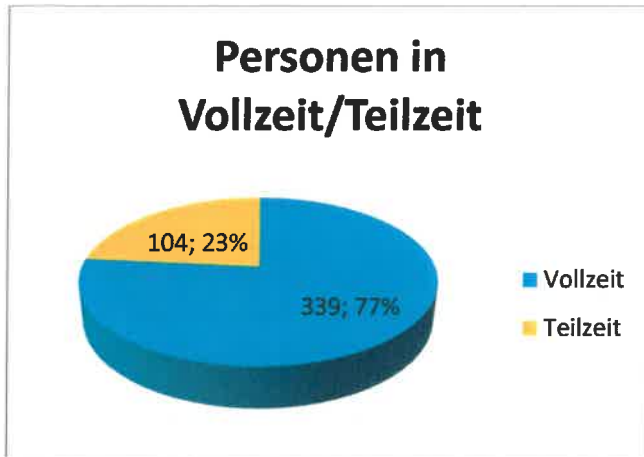
Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2008 (94 Personen, davon 83 Frauen im mittleren Dienst) haben sich im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (81 Personen, davon 72 Frauen im mittleren Dienst) kaum Veränderungen ergeben.



4. Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 arbeiteten im Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz **339 Personen in Vollzeit** und **104 Personen in Teilzeit**. Erfasst sind davon nur die Personen, die zum Stichtag aktiv im Dienst waren. Nicht erfasst sind mithin die beurlaubten Personen, die unter 5. gesondert dargestellt werden.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen betrug zum Stichtag insgesamt **23,5%**.

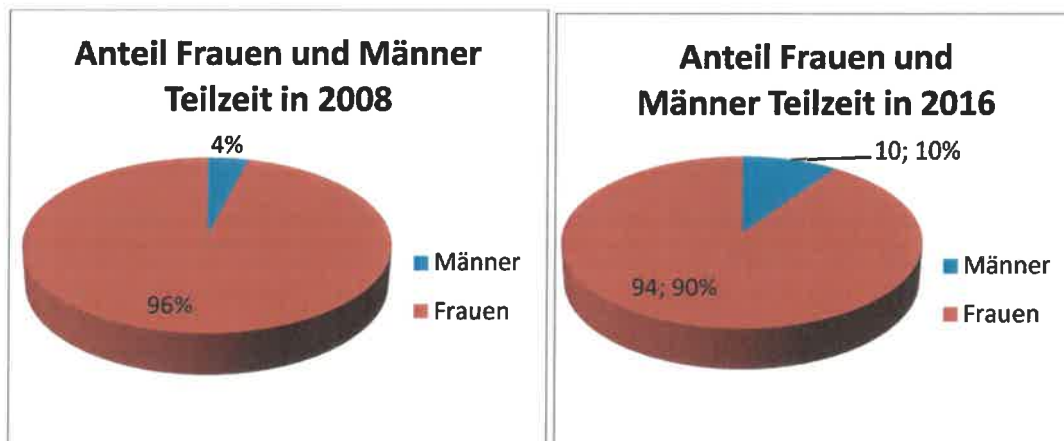


Im Vergleich dazu lag der Anteil der Personen in Teilzeit bei der letzten Erhebung im Jahr 2008 bei 18,6%.

Von den **104 in Teilzeit tätigen Personen** sind **94 Frauen**. Der Frauenanteil betrug somit **90,4%**.

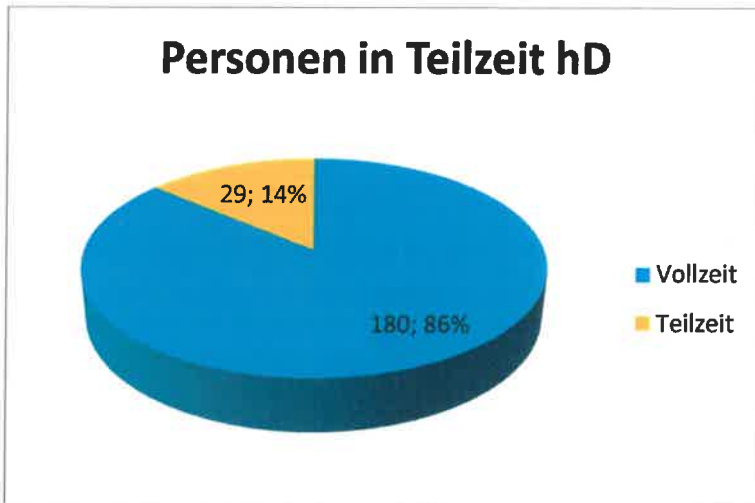
Im Jahr 2008 lag der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten mit 95,8% sogar noch höher.

Damit sind nach wie vor in der Teilzeitbeschäftigung ganz überwiegend Frauen. Der Anteil der Männer ist um 5 Prozentpunkte gestiegen.

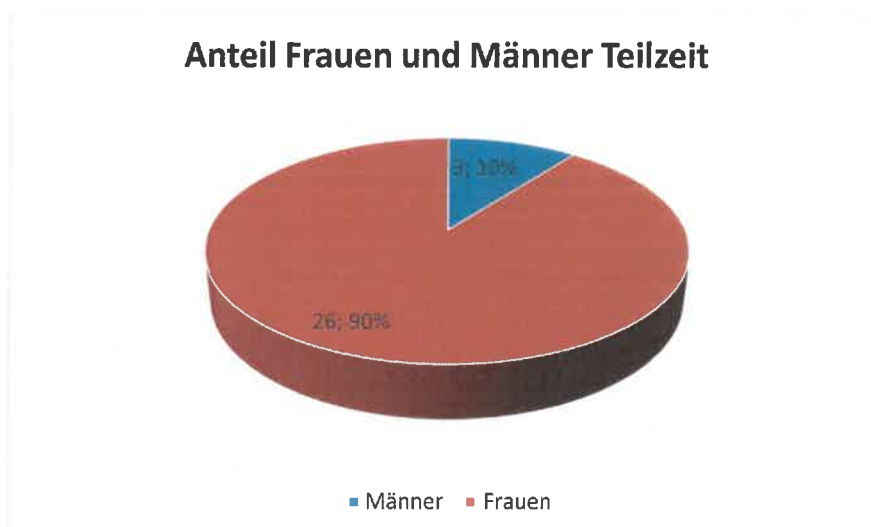


4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **209 Personen** tätig (ausgenommen sind dabei wiederum die Beurlaubten). Davon waren **29 Personen in Teilzeit** beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von **13,9%** (2008 waren es 8,7%).



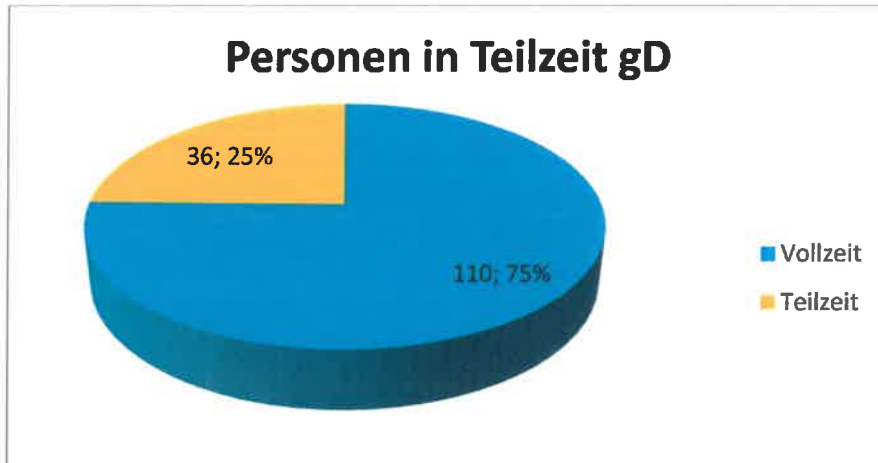
Der **Anteil der Frauen** an den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes liegt bei **90%**.



Von den 93 im höheren Dienst arbeitenden Frauen sind 26 in Teilzeit tätig. Das entspricht 27,7% (2008 waren es 27,2%). Von den 106 im höheren Dienst arbeitenden Männern sind drei in Teilzeit tätig.

4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **146 Personen** im MLR tätig. Davon waren **36 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **24,7%** entspricht (2008 waren es 15,4%). Von den 56 im gehobenen Dienst arbeitenden Männern sind fünf in Teilzeit tätig.



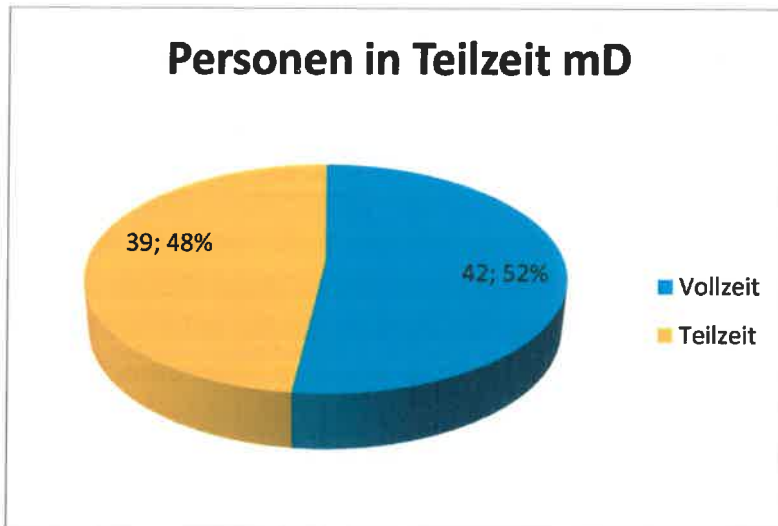
Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes liegt bei **86,1%**.



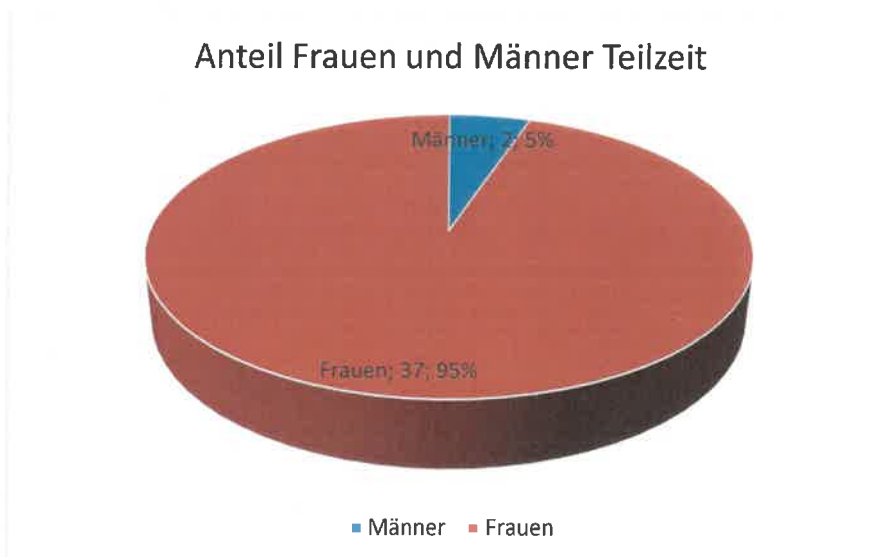
Dabei sind von den 90 im gehobenen Dienst tätigen Frauen 31 teilzeitbeschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 34,4%. Von den 56 im gehobenen Dienst arbeitenden Männern sind fünf Männer in Teilzeit tätig.

4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **81 Personen** im MLR tätig. Davon waren **39 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **48,1%** entspricht (2008 waren es 39,4%).



Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes liegt bei **94,9%**.



Dabei sind von den 72 im mittleren Dienst tätigen Frauen 37 teilzeitbeschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 51,4%. Von den neun im mittleren Dienst arbeitenden Männern sind zwei in Teilzeit tätig.

4.4 Bewertung

Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen ist seit der letzten Erhebung gestiegen. Grund hierfür ist insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

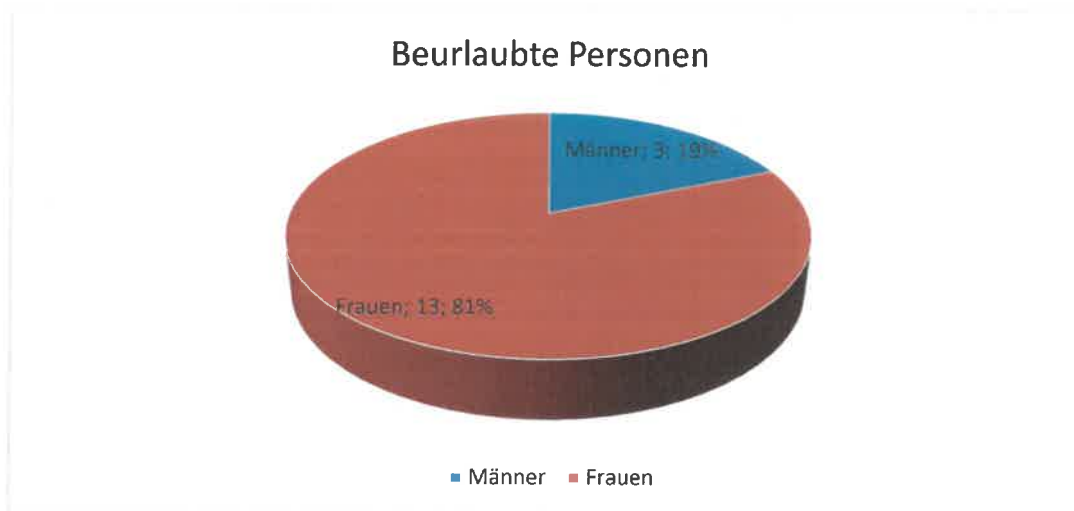
Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat sich gegenüber dem Jahr 2008 in fast allen Laufbahngruppen erhöht. Bei einer Gesamtbetrachtung über alle Laufbahngruppen hinweg liegt die Steigerung bei insgesamt 5 Prozentpunkten. Diese Entwicklung wird einerseits positiv bewertet, da die Teilzeitbeschäftigung ein wesentliches Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt und auf diese Weise lange Beurlaubungen mit ungünstigeren Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung sowie auf Versorgungs- und Rentenansprüche vermieden werden können. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr der „Teilzeitfalle“, welche sich nachteilig auf die gesamte berufliche Entwicklung, die Aufstiegschancen sowie die Renten- und Versorgungsansprüche auswirkt.

Auffällig ist im Ministerium der hohe Frauenanteil bei der Teilzeit. Dieser spiegelt in gewisser Weise den allgemeinen gesellschaftlichen Umstand wider, wonach ganz überwiegend Frauen die Kindererziehung und auch die Pflege von Angehörigen übernehmen und deshalb in Teilzeit arbeiten. Um insoweit die angestrebte Chancengleichheit zu gewährleisten, ist es umso wichtiger, dass sich die Teilzeittätigkeit bei der beruflichen Entwicklung und Bewertung nicht negativ auswirkt.

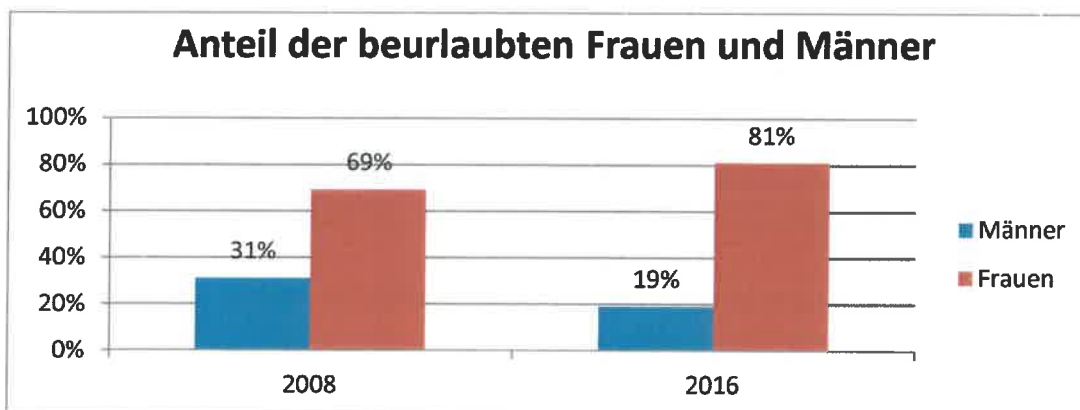
5. Beurlaubungen

5.1 Überblick gesamt

Zum Stichtag 30.06.2016 waren insgesamt **16 Beschäftigte** ohne Bezüge beurlaubt oder in Elternzeit ohne Bezüge. Das entspricht **3,5% an der Gesamtbelegschaft**. Davon waren **13 weiblich und drei männlich**. Der Frauenanteil an den Beurlaubten lag somit bei **81,3%**.



Im Vergleich dazu waren im letzten Chancengleichheitsplan 2008 von insgesamt 13 Beurlaubten neun Frauen und vier Männer. Der Anteil der Frauen lag somit bei 69,2%. Wir stellen folglich eine Erhöhung des Frauenanteils an den Beurlaubungen fest.



Von den 16 Beurlaubten sind neun verbeamtete, davon sieben Frauen, und sieben tarifbeschäftigte Personen, davon sechs Frauen.

5.2 Überblick nach Laufbahnen

Die Auswertung nach Laufbahnen ergibt folgendes Bild:

Dienstverhältnis	insgesamt	Anteil Frauen
Höherer Dienst	6	5 (83,3%)
Gehobener Dienst	8	6 (75%)
Mittlerer Dienst	2	2 (100%)

5.3 Bewertung

Beurlaubungen werden wenig, aber überwiegend von Frauen beantragt. Die Gründe für den hohen Frauenanteil an den Beurlaubten sind auch hier vor allem in familiären – weniger sonstigen - Verpflichtungen zu sehen, die nach wie vor überwiegend von den Frauen geschultert werden. Diese nach wie vor gesellschaftlich geprägte Aufgabenverteilung unterstreicht die Wichtigkeit der gesetzlichen Regelung des § 30 Abs. 3 ChancenG, der nachteilige Auswirkungen von Beurlaubungen wegen Kindererziehung sowie der Pflege von Angehörigen auf die berufliche Entwicklung verhindern soll.

6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

6.1 Überblick gesamt

Nach § 6 Abs.1 Nr. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu erheben und auszuwerten.

Im Ministerium selbst unterfallen dieser Definition die stellvertretenden Referatsleitungen/stellvertretenden Stabsstellenleitungen, Referatsleitungen, Abteilungsleitungen und Stabsstellenleitungen.

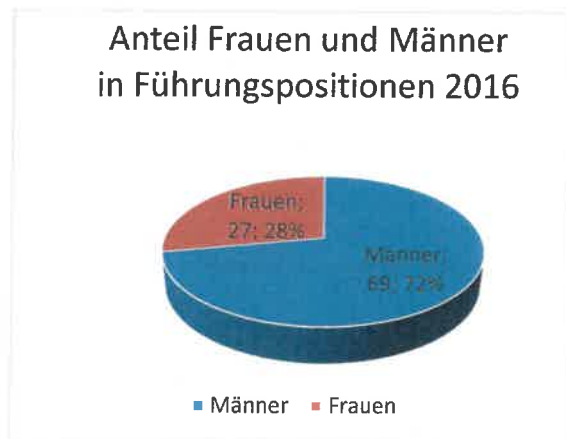
Im MLR waren zum Stichtag 30.06.2016 **insgesamt 95 Personen** (davon 69 Männer und 26 Frauen) beschäftigt, die im Sinne der dargestellten Definition Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen. Der Frauenanteil liegt mit **26 weiblichen Führungskräften** bei **27%**.

Die Verteilung der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sah wie folgt aus:

	B3/B6			A16/ EG 15 Ü			A15/EG 15			A 14/ EG 14
	Alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	Alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	Alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	Alle (Frauen/ Männer)
AL/stellv. AL	11	0 (0%)	11 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0
RefL	10	2 (20%)	8 (80%)	24	6 (25%)	18 (75%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
stellv. RL	0	0 (0%)	0 (0%)	9	5 (56%)	4 (44%)	30	9 (30%)	21 (70%)	5 (1 Frau; 20%, 4 Männer; 80%)
Stabsstel- lenleitung	0	0 (0%)	0 (0%)	1	1 (100%)	0 (0%)	1	0 (0%)	1 (100%)	1 Frau
stellv. Stabsstel- lenleitung	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	2	1 (50%)	1 (50%)	1 Mann

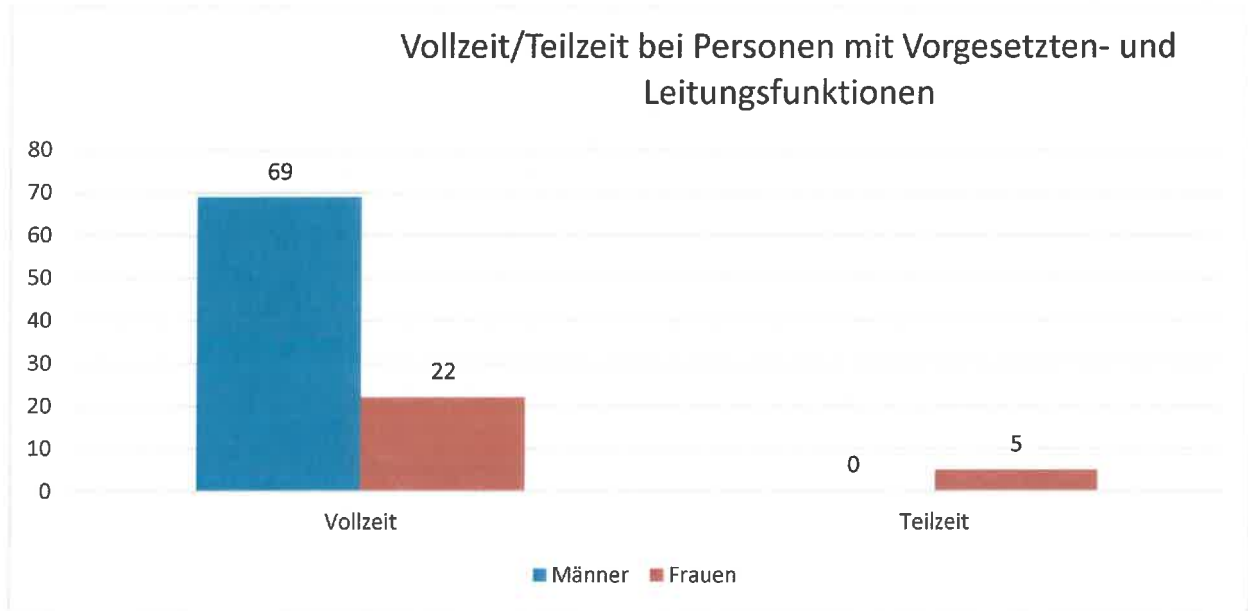
Zum letzten Stichtag im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil an den Führungskräften 21,8%.

Der Frauenanteil an den Führungspositionen konnte im Berichtszeitraum somit um rund 6 Prozentpunkte gesteigert werden.



Bei Betrachtung der absoluten Zahlen gab es zum Stichtag 2016 insgesamt 14 Führungskräfte weniger als 2008. Das lässt sich durch die Zuständigkeitsveränderungen im Zusammenhang mit dem Regierungswechsel erklären, in dessen Zuge die gesamte Abteilung 6 aus dem Ressortbereich des MLR ausgegliedert wurde.

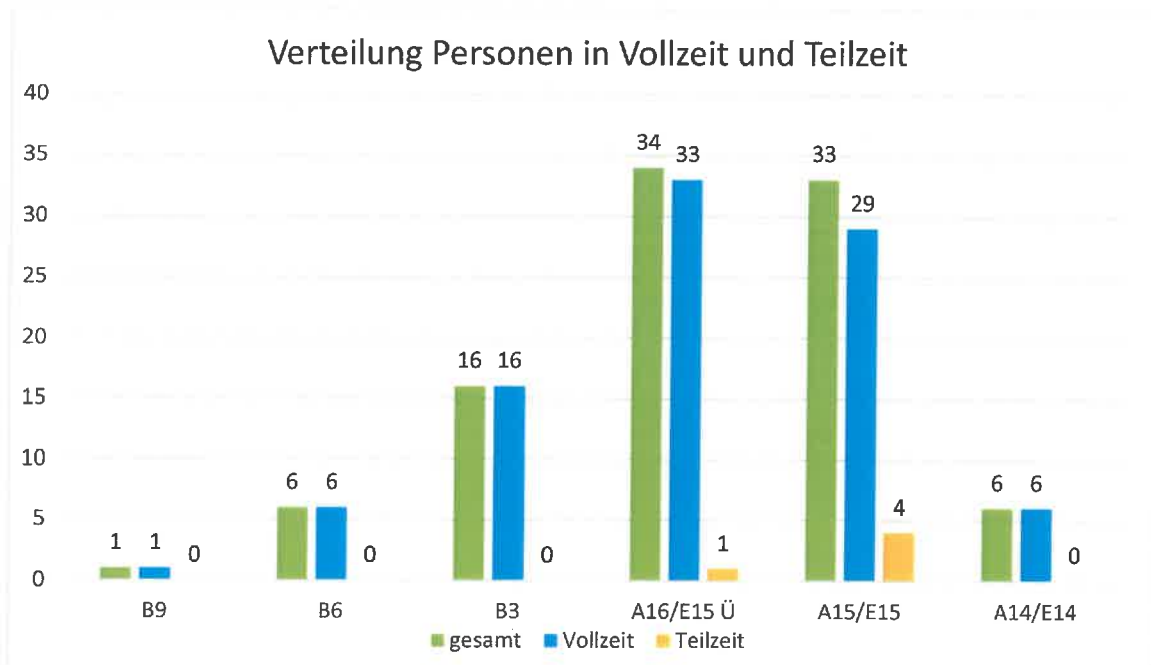
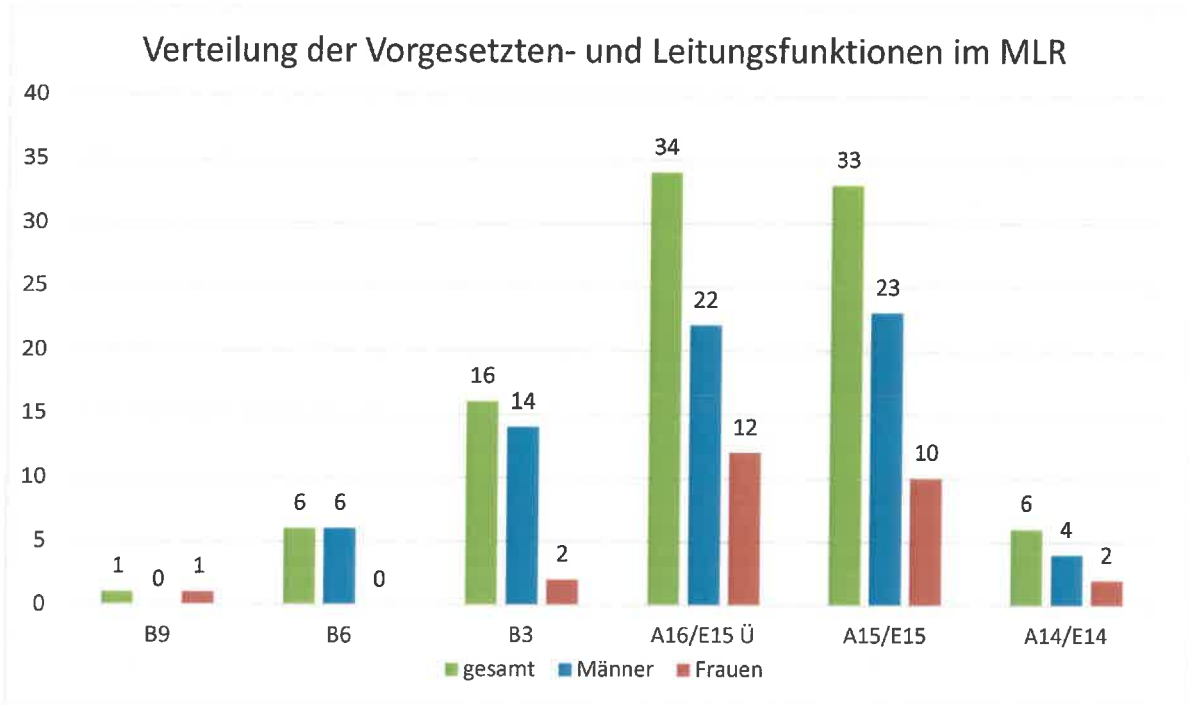
Eine Gegenüberstellung von Vollzeit und Teilzeitanteil zeigt, dass die höheren Führungspositionen **praktisch nicht in Teilzeit** ausgeübt werden. Von den weiblichen Führungskräften arbeiten 18,5% in Teilzeit, allerdings nahezu ausschließlich als stellvertretende Referatsleitung. Im Gegensatz dazu arbeitet keine der männlichen Führungskräfte in Teilzeit:



6.2 Überblick nach Besoldungsstufen

Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Män- ner
B9	1	1 (100%)	0 (0 %)	1	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
B6	6	0 (0%)	6 (100%)	6	0 (0%)	6 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
B3	16	2 (13%)	14 (87%)	16	2 (13%)	14 (87%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
A16/E15Ü	34	12 (35%)	22 (65%)	33	11 (33%)	22 (67%)	1 (3%)	1 (100%)	0 (0%)
A15/E15	33	10 (30%)	23 (70%)	29	6 (21%)	23 (79%)	4 (14%)	4 (100%)	0 (0%)
A14/E14	6	2 (33%)	4 (67%)	6	2 (33%)	4 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Als Diagramm:



6.3 Bewertung

Die Auswertung zeigt, dass Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen im MLR mit 28 % nach wie vor stark unterrepräsentiert sind und dies obwohl der Anteil der Frauen im hD insgesamt bei 44% liegt. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zur letzten Erhebung 2008 zwar um sechs Prozentpunkte gesteigert werden. Es besteht jedoch erkennbar weiterhin Handlungsbedarf, denn Frauen sind in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zum einen mit 28% immer noch deutlich unterrepräsentiert und zum anderen nach wie vor nahezu ausschließlich in der unteren Führungsebene angesiedelt. Die Auswertung zeigt auch, dass Führungspositionen kaum in Teilzeit wahrgenommen werden. In den oberen Besoldungsgruppen ist das gar nicht der Fall und im Bereich A16 und A15 sowie den entsprechenden Entgeltäquivalenten ist es nur zu drei % bzw. 12% der Fall und betrifft ausschließlich Frauen.

7. Auszubildende

Auszubildende werden im MLR zum Stichtag nicht beschäftigt.

8. Gremienbesetzung

Die Darstellung der Gremienbesetzungen im Chancengleichheitsplan ist eine Neuerung, die sich aus der Neufassung des Chancengesetzes, dort § 13 ChancenG ergibt.

Danach müssen **ab dem 1. Januar 2017** mindestens 40% der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder eines Gremiums Frauen sein, soweit dem Land für das jeweilige Gremium ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht. Ausgenommen sind zunächst noch die Fälle, in denen dem Land höchstens zwei Gremiensitze zustehen, vgl. § 13 Abs. 1 Satz 4 ChancenG.

Ab 2019 erhöht sich der Frauenanteil sodann auf 50%. Bei einer ungeraden Zahl der vom Land zu bestimmenden Sitze darf das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern nur einen Sitz betragen, vgl. § 13 Abs. 3 ChancenG.

Umfasst sind davon Gremien, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung, § 13 Abs. 4 ChancenG.

Die vorgegebene Quote betrifft die vom Land zu bestimmenden Sitze und bezieht sich nicht auf das gesamte Gremium. Sie gilt aber für jedes Gremium, für das ein Bestimmungsrecht des Landes besteht, so dass eine Gesamtbetrachtung aller Gremien ausgeschlossen ist.

Soweit das Land nur ein einziges Mitglied eines Gremiums bestimmen kann, spielt die Quote keine Rolle, vgl. § 13 Abs. 3 Satz 2 ChancenG.

Ebenso wenig unterfallen die Fälle einer Quote, in denen besondere Gründe vorliegen und aktenkundig gemacht werden. Das gilt insbesondere dann, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zu dem auszuübenden Mandat hat, vgl. § 13 Abs. 5 ChancenG. Zum Stichtag galt die Frauenquote für Gremien noch nicht. Dennoch wird nachfolgend der Status Quo zum Stichtag dargestellt, um den Handlungsbedarf einschätzen und zukünftig Entwicklungen ablesen zu können.

Zum Stichtag gab es folgende Gremien, in denen dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, welches sich auf mehr als einen Gremiensitz bezieht und dessen Bestimmung nicht an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist:

Institution	Gremien	Anzahl der Mitglieder gesamt	Anzahl der Mitglieder, die durch das Land zu bestimmen sind	Anzahl der Frauen, die durch das Land bestimmt werden
Verbraucherkommission Baden-Württemberg	Unabhängiges und überparteiliches Experten- und Beratungsgremium	16	16	5 (31%)
Verwaltungsrat der Tierseuchenkasse		14	5	0 (0%)
MLR	Prüfungsausschuss für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst	12	12	2 (17%)
Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung (LGL)	Berufsausbildungsausschuss (BBA) Geoinformationstechnologie	18	6	0 (0%)
LVG Heidelberg	Beirat	9	6	2 (33%)
LVWO Weinsberg	Beirat	15	12	3 (25%)
SFG Stuttgart-Hohenheim	Beirat	12	8	2 (25%)
WBI Freiburg	Beirat	12	10	2 (20%)
Landesfischereibeirat		13	2	1 (50%)
Kompetenzzentrum Ökologischer Landbau Emmendingen-Hochburg (KÖLBW)	Beirat	17	9	5 (56%)
MEPL-Begleitausschuss	Begleitausschuss	37	14	4 (29%)
MBW	Aufsichtsrat	4	4	3 (75%)
Berufsausbildungsausschuss (BBA) für die Berufe der Landwirtschaft		18	6	3 (50%)
Gutachterausschuss für Ausbildungsstätten in der		3	1	1 (100%)

Forstwirtschaft im Ausbildungsberuf Forstwirt/Forstwirtin				
MLR	Prüfungsausschuss für den höheren landwirtschaftlichen Dienst	9	9	5 (55,6%)
MLR	Prüfungsausschuss für den gehobenen landwirtschaftstechnischen Dienst	8	8	4 (50%)
MLR	Gutachterausschuss zur Anerkennung von Ausbildungsstätten	6	2	2 (100%)
MLR	Landesforstwirtschaftsrat	20	3	0 (0%)
MLR	Ausschuss des Landesforstwirtschaftsrates	14	6	0 (0%)
MLR	Landesbeirat Jagd und Wildtiermanagement	27	2	1 (50%)
MLR	Kuratorium FVA	8	8	3 (37,5%)

Bewertung:

Zum Stichtag 30.06.2016 galt die beschriebene novellierte Quotenregelung noch nicht. Die bislang geltende Soll-Regelung in § 12 ChancenG 2005 sah aber bereits vor, dass Gremien, für die dem Land ein Berufungsrecht zusteht, zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden sollten.

Die vorstehende Übersicht zum Stichtag zeigt, dass zu diesem Zeitpunkt **149 Sitze** vom Land für solche Gremien bestimmt waren, die der heutigen Definition des § 13 Abs. 4 ChancenG entsprechen. Davon waren **48 Frauen**. Das entspricht einem **Frauenanteil von lediglich 32,2%**.

Für neun der 22 Gremien ist damit die vorgegebene Quote von derzeit 40% und auch die ab 1.1.2019 geltende Quote von 50% bereits erfüllt. Dies bedeutet, dass weniger als die Hälfte aller Gremien das Soll erfüllt.

III. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur für den nachgeordneten Bereich des MLR

1. Allgemeines

Gem. § 5 Abs. 1 S.1 ChancenG erstellt jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan.

Folgende Institutionen des nachgeordneten Bereichs des MLR haben eine eigene Personalverwaltungsbefugnis von mehr als 50 Beschäftigten und sind damit zur Erstellung eines eigenen Chancengleichheitsplanes verpflichtet:

- Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung (LGL)
- Landwirtschaftliches Technologiezentrum Augustenberg (LTZ)
- Staatl. Weinbauinstitut Versuchs- und Forschungsanstalt für Weinbau und Weinbehandlung Freiburg (WBI)
- Staatl. Lehr- und Versuchsanstalt für Wein- und Obstbau Weinsberg (LVWO Weinsberg)
- Landwirtschaftliches Zentrum für Rinderhaltung, Grünlandwirtschaft, Milchwirtschaft, Wild und Fischerei (LAZBW)
- Forstliche Versuchs- und Forschungsanstalt Freiburg (FVA)
- HuL Marbach (HuL).

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan erfasst alle Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) des nachgeordneten Bereiches des MLR. Für die vorgenannten Institutionen werden hiervon allerdings nur diejenigen Beschäftigten erfasst, für die eine Personalverwaltungsbefugnis nicht vor Ort, sondern beim MLR besteht. Mithin werden folgende Beschäftigte vom Chancengleichheitsplan des MLR für seinen nachgeordneten Bereich erfasst:

a) „Flurneuordnung“:

Beschäftigte des hD an den Landratsämtern und Pool

b) „Vermessung“:

- 1) Beschäftigte des hD an den Landratsämtern
- 2) Beschäftigte des hD am Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung Baden-Württemberg

c) "Landwirtschaft"

- 1) Beschäftigte des hD an den Landratsämtern
- 2)
 - LEL Schwäbisch Gmünd: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
 - LTZ Augustenberg: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
 - WBI Freiburg: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
 - LVWO Weinsberg: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
 - LVG Heidelberg: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
 - HUL Marbach: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
 - LSZ Boxberg: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.

d) „Lebensmittel- und Veterinärwesen“

- 1) Beschäftigte des hD an den Landratsämtern
- 2) StuA Aulendorf: Beschäftigte des hD

3) CVUA's: Beschäftigte des hD

e) „Landesforstverwaltung“:

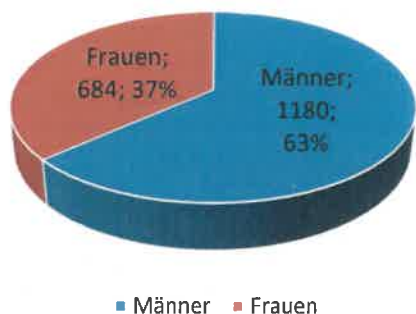
- 1) Beschäftigte des hD an den Landratsämtern
- 2) FVA Freiburg: Beschäftigte des hD im Beamten- wie im Arbeitnehmerbereich ohne wissenschaftliches Personal sowie Beschäftigte des gD im Beamtenbereich.
- 3) Forstliche Bildungszentren, Forstliches Ausbildungszentrum: Sämtliche Beschäftigte.
- 4) Abteilung 8 an den RPen Tübingen und Freiburg: Sämtliche Beschäftigte

2. Gesamtüberblick zum Personalbestand

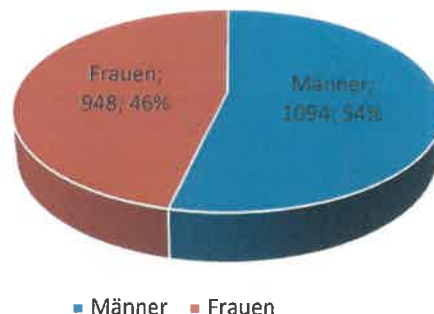
Zum Stichtag **30.06.2016** waren nach den oben genannten Kriterien im nachgeordneten Bereich des MLR **2.042 Personen** beschäftigt, einschließlich der ohne Bezüge beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Davon waren **948 Frauen**, was einem Frauenanteil von **46%** entspricht. In der Vergangenheit waren deutlich weniger Frauen im nachgeordneten Bereich des damaligen Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz beschäftigt. Zum Stichtag **30.06.2008** wurden im Chancengleichheitsplan für den nachgeordneten Bereich insgesamt **1864** Beschäftigte erfasst¹, wovon **684 Frauen** waren. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von **37%**. Demnach beträgt die Steigerung des Frauenanteils im gesamten nachgeordneten Bereich über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg 9 Prozentpunkte.

¹ zum Stichtag 30.06.2008 waren noch 35 Personen im Naturschutz im nachgeordneten Bereich erfasst.

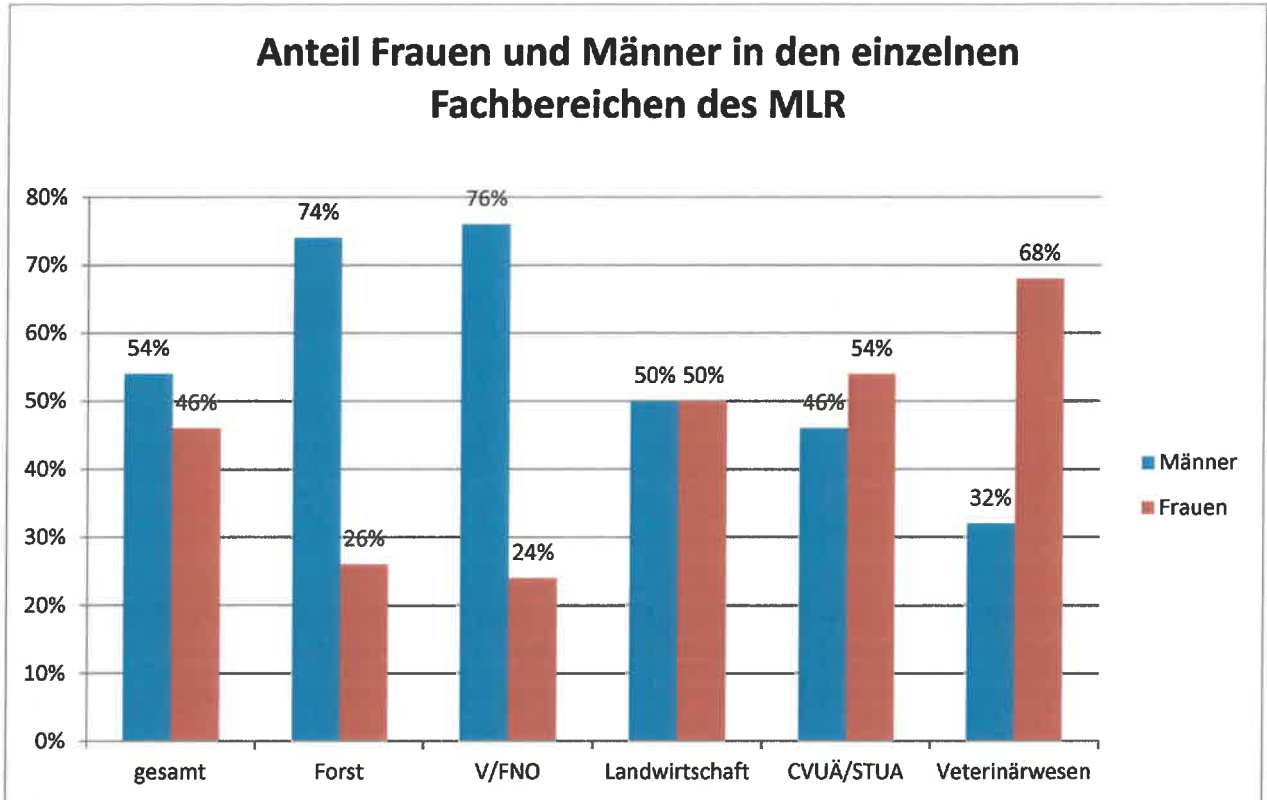
Anteil Frauen und Männer 2008



Anteil Frauen und Männer 2016



Bei Betrachtung der unterschiedlichen Fachbereiche des MLR sind zum Stichtag des Chancengleichheitsplanes über alle Besoldungs- und Entgeltstufen hinweg im Bereich **Forst 26 % Frauen**, im Bereich der **Vermessung und Flurneuordnung 24% Frauen**, im Bereich der **Landwirtschaft 50% Frauen**, im Bereich der **Chemischen- und Veterinäruntersuchungsämter und STUA 54%** und im Bereich **Veterinärwesen 68% Frauen** beschäftigt. Umfasst sind davon alle Personen, für welche das MLR personalverwaltend zuständig ist (siehe differenzierter zu den einzelnen Fachbereichen).

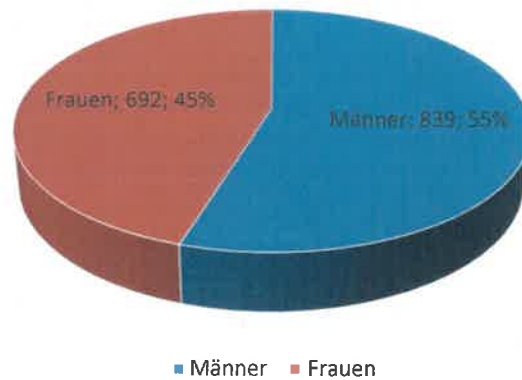


3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen und Fachbereichen

3.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2016 waren im nachgeordneten Bereich **1531 Personen** im höheren Dienst und den vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit **692 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten** liegt der **Frauenanteil im hD** somit bei **45%** im gesamten nachgeordneten Bereich aller Laufbahnen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst



Bei Betrachtung der Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ergibt sich folgendes Bild:

Im Eingangsamts A13 und den tariflichen Äquivalenten sind 58 % Frauen und 42 % Männer beschäftigt. Im Bereich A14 und den tariflichen Äquivalenten sind 57% Frauen und 43 % Männer beschäftigt.

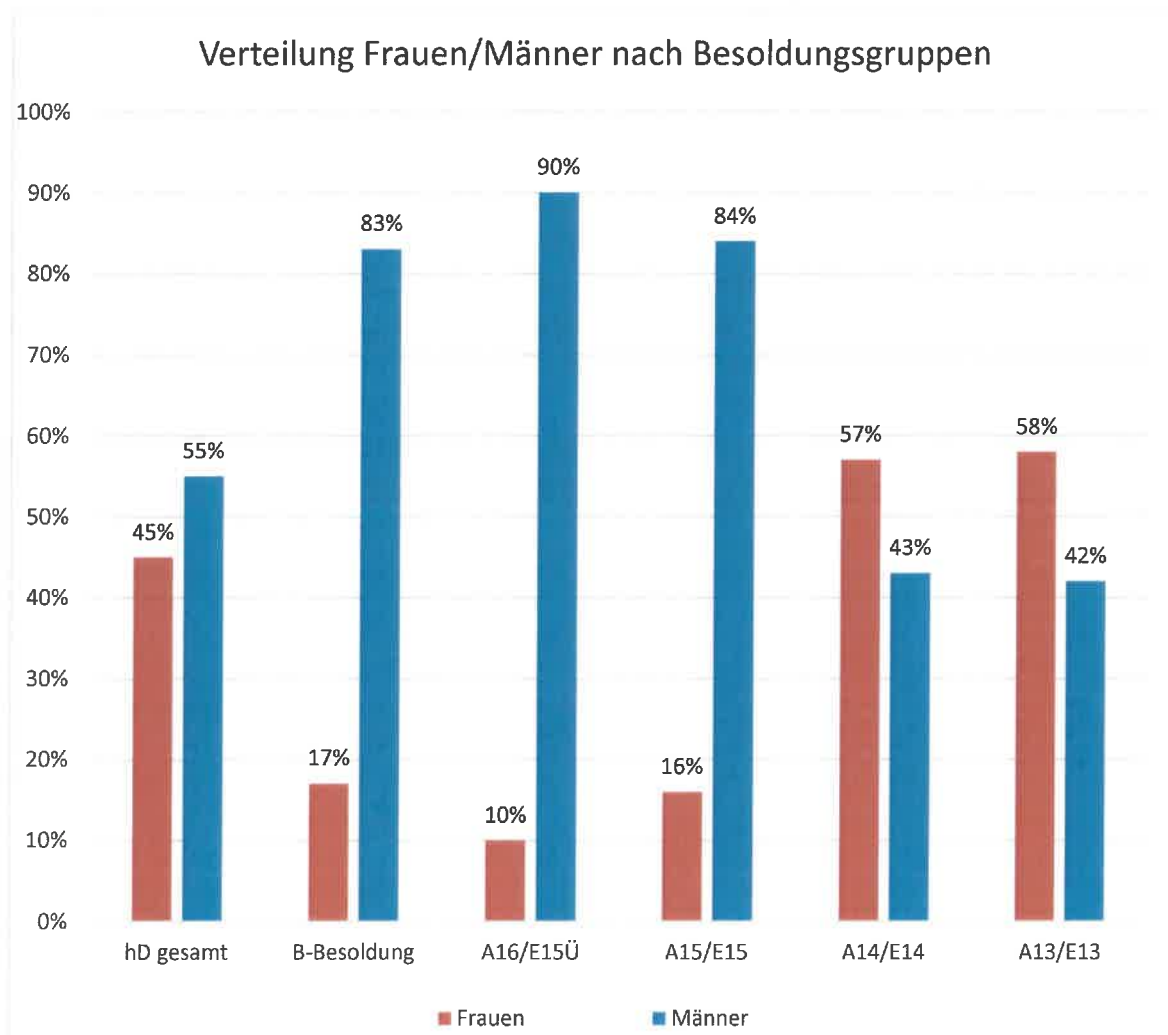
Im Bereich A15 und den tariflichen Äquivalenten besteht nur ein Frauenanteil in Höhe von 16% und 84 % Männer. Im Bereich von A16 (+Z) sind es lediglich 10% Frauen und 90 % Männer und auch im Bereich der B-Besoldung liegt der Frauenanteil bei nur 17%, während bei den Männern ein Anteil von 83 % besteht.

Im Einzelnen stellt sich die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des höheren Dienstes zum Stichtag wie folgt dar:

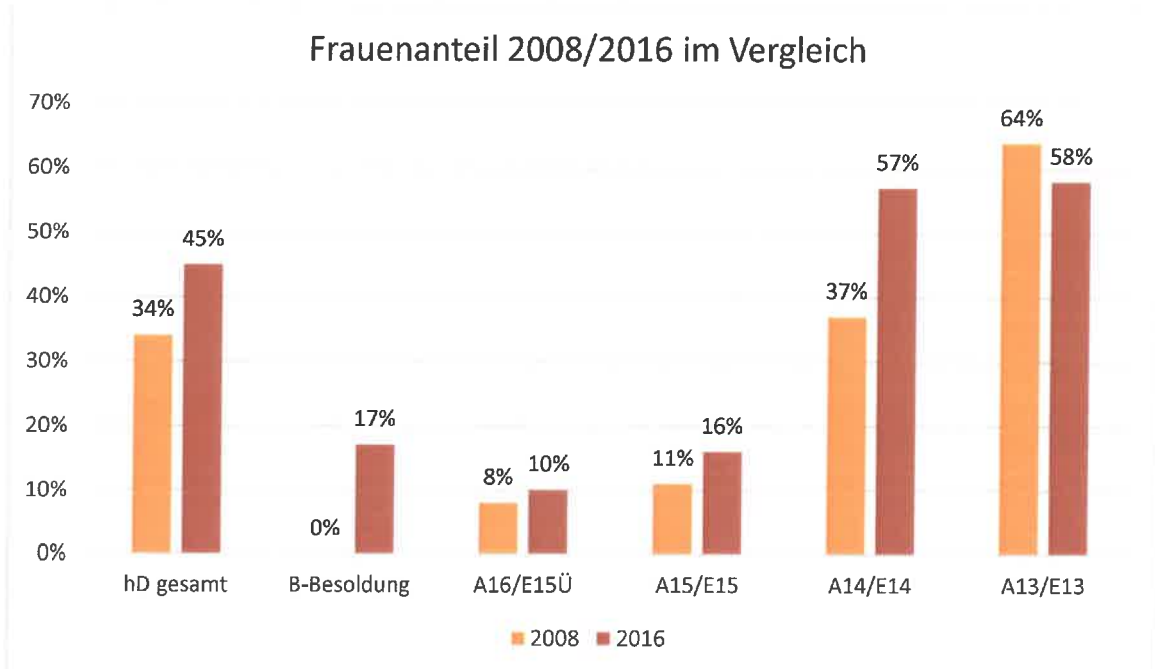
In Zahlen:

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a- 5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Anteil Frauen	692 (45%)	2 (17%)	8 (10%)	53 (16%)	500 (57%)	129 (58%)
Anteil Männer	838 (55%)	10 (83%)	75 (90%)	287 (84%)	371 (43%)	95 (42%)

Als Diagramm:



Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2008 (1293 Personen, davon 438 Frauen im höheren Dienst) haben sich im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (1530 Personen, davon 692 Frauen) folgende Veränderungen ergeben:



Bewertung

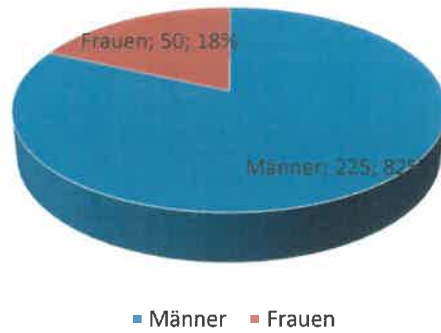
Der Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst ist wesentlich durch die veränderte Einstellungspraxis begründet. Durch die vermehrte und gezielte Einstellung von Frauen in den letzten Jahren, ist ein höheres Potential an weiblichen Führungskräften vorhanden, welches sich bisher jedoch noch nicht in den höheren Besoldungsstufen (ab A 15) niedergeschlagen hat. Die Vergleichszahlen zeigen, dass trotz Verbesserungen ein Schwerpunkt weiterhin im Bereich der Führungspositionen liegen muss.

Ein solcher Vergleich zwischen den Jahren 2008 und 2016 ist für die nachfolgende Darstellung nach Fachbereichen nicht möglich, weil eine nach Fachbereichen differenzierte Datengrundlage erstmals für das Jahr 2016 erhoben wurde.

3.1.1 Forst

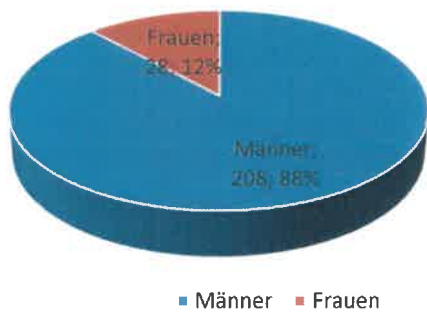
Zum Stichtag 30.06.2016 sind im höheren Dienst des Fachbereichs Forst im nachgeordneten Bereich **275 Personen** (ohne Beurlaubte), davon **50 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von **18%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 276 Personen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst Forst

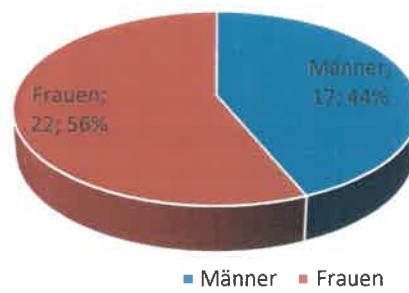


Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:

Anteil Frauen und Männer in Vollzeit



Anteil Frauen und Männer in Teilzeit



Vollzeit

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	236	5	25	92	93	21
Anteil Frauen	28 (12 %)	0 (0%)	1 (4%)	2 (2%)	13 (14%)	12 (57%)
Anteil Männer	208 (88%)	5 (100%)	24 (96%)	90 (98%)	80 (86%)	9 (43%)

Teilzeit

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besoldun g	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	39	0	0	3	25	11
Anteil Frauen	22 (56%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	15 (60%)	6 (55%)
Anteil Männer	17 (44%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (67%)	10 (40%)	5 (45%)

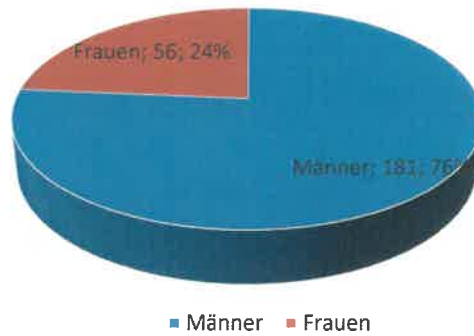
Bewertung

Die Auswertung zeigt, dass im Bereich Forst die höheren Besoldungsstufen bislang weitgehend von Männern besetzt sind. Auffällig ist zudem, dass ab der Besoldungsstufe A16/A15 keine Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

3.1.2 Vermessung/Flurneuordnung

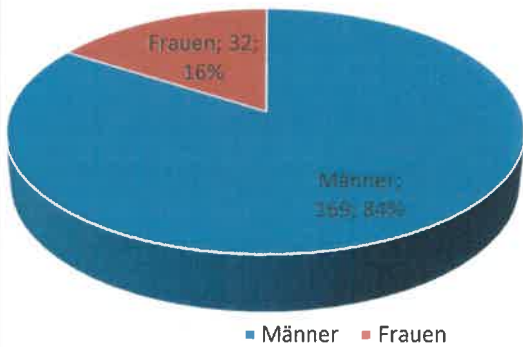
Zum Stichtag 30.06.2016 sind im höheren Dienst des Fachbereichs Vermessung/Flurneuordnung im nachgeordneten Bereich **237 Personen** (ohne Beurlaubte), davon **56 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **24%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 241 Personen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst VM/FNO

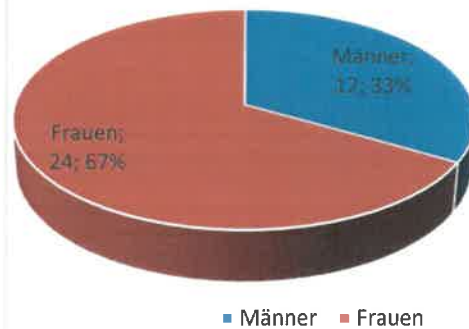


Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:

Anteil Frauen und Männer in Vollzeit



Anteil Frauen und Männer in Teilzeit



Vollzeit

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigt e)	B- Besoldun g	A-16, TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	201	5	24	81	55	35
Anteil Frauen	32 (16%)	1 (20%)	0 (0%)	8 (10%)	15 (27%)	8 (23 %)
Anteil Männer	169 (84%)	4 (80%)	24 (100%)	80 (90%)	40 (73%)	27 (77%)

Teilzeit

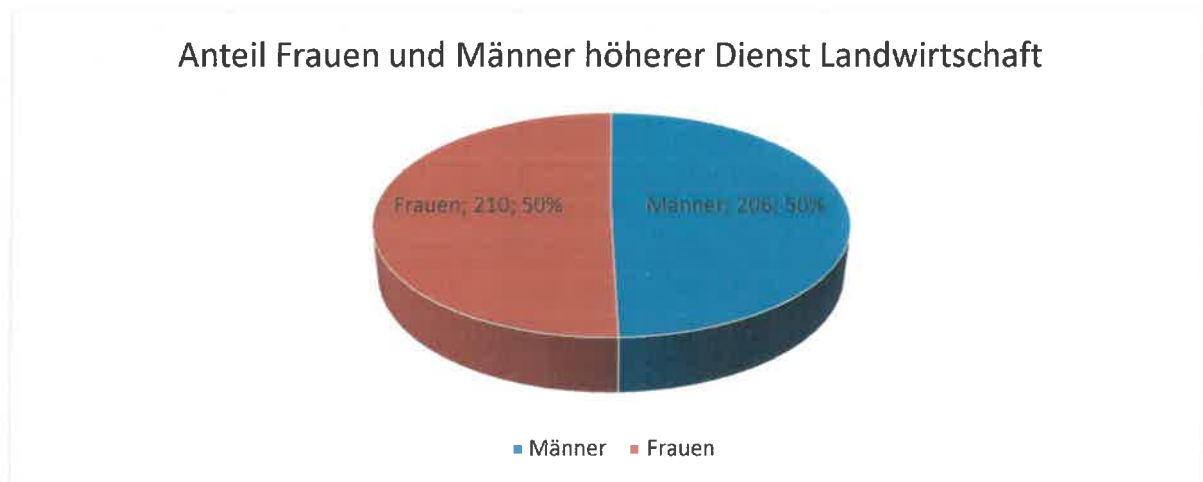
Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigt te)	B- Besoldu ng	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	36	0	1	9	22	4
Anteil Frauen	24 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (33%)	18 (82%)	3 (75 %)
Anteil Männer	12 (33%)	0 (0%)	1 (100%)	6 (67%)	4 (18%)	1 (25%)

Bewertung

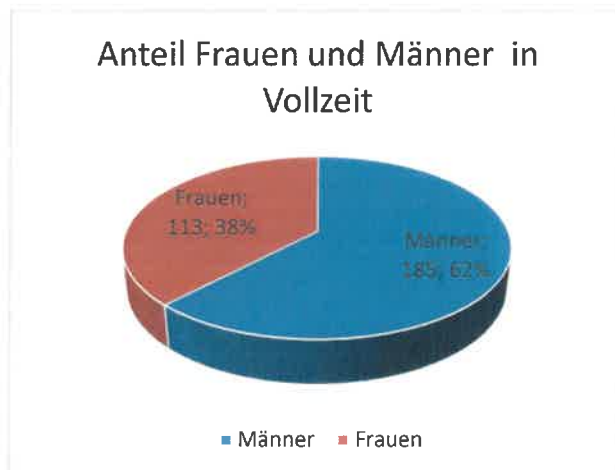
Auch in diesem Bereich sind die Frauen in den höheren Besoldungsgruppen noch deutlich unterrepräsentiert. Interessanterweise sind in A15 und A16 mehr Männer in Teilzeit beschäftigt.

3.1.3 Landwirtschaft

Zum Stichtag 30.06.2016 sind im höheren Dienst des Fachbereichs Landwirtschaft im nachgeordneten Bereich **416 Personen**, davon **210 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **50%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 436 Personen.



Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:



Vollzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	298	2	18	73	160	45
Anteil Frauen	113 (38%)	1 (50%)	2 (11%)	15 (20%)	70 (44%)	25 (56%)
Anteil Männer	185 (62%)	1 (50%)	16 (89%)	58 (80%)	90 (56%)	20 (46%)

Teilzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	118	0	0	4	94	20
Anteil Frauen	97 (82%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (50%)	79 (84%)	16 (80%)
Anteil Männer	21 (18%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (50%)	15 (16%)	4 (20%)

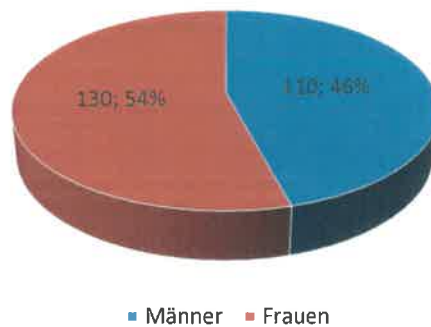
Bewertung:

Erfreulich ist, dass die B-Besoldung paritätisch besetzt ist mit Männern und Frauen. Im Übrigen zeigt sich jedoch, dass Frauen ab der Besoldungsstufe A14 unterrepräsentiert sind. Auffällig ist, dass ab A16 keine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, im Bereich A15 die Teilzeit aber paritätisch verteilt ist.

3.1.4 CVUÄ/STUA

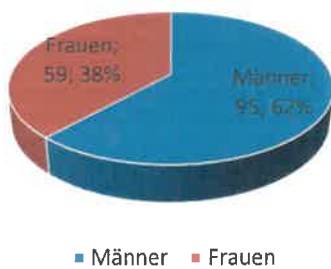
Zum Stichtag 30.06.2016 sind im höheren Dienst des Fachbereichs CVUÄ/STUA im nachgeordneten Bereich **240 Personen**, davon **130 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von **54%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 246 Personen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst CVUÄ/STUA

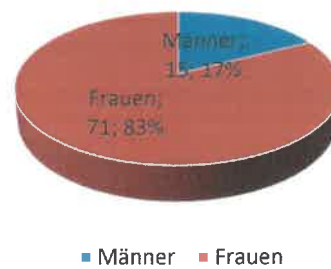


Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:

Anteil Frauen und Männer
Vollzeit



Anteil Frauen und Männer
Teilzeit



Vollzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	154	0	8	37	91	18
Anteil Frauen	59 (38%)	0	3 (38%)	10 (27%)	32 (35%)	14 (78%)
Anteil Männer	95 (62%)	0	5 (62%)	27 (73%)	59 (65%)	4 (22%)

Teilzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	86	0	0	4	70	12
Anteil Frauen	71 (83%)	0	0	4 (100%)	56 (80%)	11 (92%)
Anteil Männer	15 (17%)	0	0	0 (0%)	14 (20%)	1 (8%)

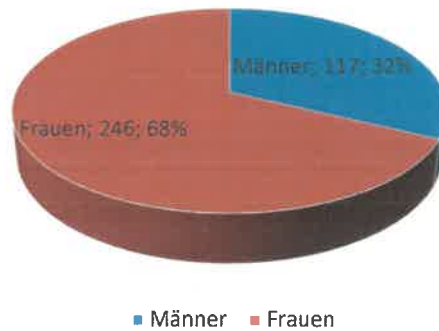
Bewertung:

Während es in diesem Bereich einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil gibt, zeigt sich, dass sich dennoch weniger Frauen als Männer in den höheren Besoldungsstufen befinden. Bei Betrachtung der Teilzeit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Männern auffällig hoch.

3.1.5 Veterinärwesen

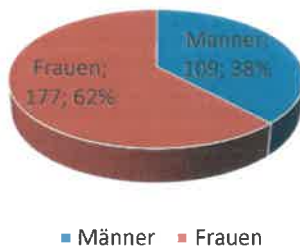
Zum Stichtag 30.06.2016 sind im höheren Dienst des Fachbereichs Veterinärwesen im nachgeordneten Bereich **363 Personen**, davon **246 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von **68%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 364 Personen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst Veterinärwesen

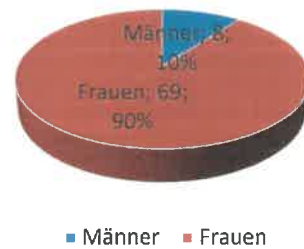


Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:

Anteil Frauen und Männer
Vollzeit



Anteil Frauen und Männer
Teilzeit



Vollzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	286	0	7	35	196	48
Anteil Frauen	177 (62%)	0	2 (29%)	7 (20%)	144 (74%)	24 (50%)
Anteil Männer	109 (38%)	0	5 (71%)	28 (80%)	52 (26%)	24 (50%)

Teilzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 (bzw. A16+Z), TVL E15 Ü	A-15, TVL E15	A14, TVL E13Ü (St.4a-5), E14	A13, TVL E13 Ü (St. 2 u.3), E13
Insgesamt	77	0	0	2	65	10
Anteil Frauen	69 (90%)	0	0	1 (50%)	58 (89%)	10 (100%)
Anteil Männer	8 (10%)	0	0	1 (50%)	7 (11%)	0 (0%)

Bewertung:

Während überwiegend Frauen im Bereich des Veterinärwesens tätig sind, zeigt die Auswertung, dass diese sich überwiegend in den Besoldungsstufen A13 und A14 befinden, während von den vergleichsweise wenigen Männern mehr in die höheren Besoldungsstufen gelangen.

Über alle Fachbereiche hinweg besteht ein erheblicher Handlungsbedarf insoweit, als Frauen verstärkt in die höheren Besoldungsstufen und damit auch in die Führungspositionen aufrücken sollten. Das gilt auch für die Fachbereiche, in denen insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Es gibt in den einzelnen Fachbereichen hinsichtlich des Frauenanteils deutliche Unterschiede, die aber hauptsächlich mit der Bewerbersituation im jeweiligen Fachgebiet zusammenhängen. So weisen die technisch geprägten Fachbereiche, wie Vermessung/Flurneuordnung und auch der Forst, eine geringere Frauenquote auf, weil es weniger Frauen mit den entsprechenden Bildungsabschlüssen gibt und sich in der Folge auch weniger Frauen als Männer bewerben.

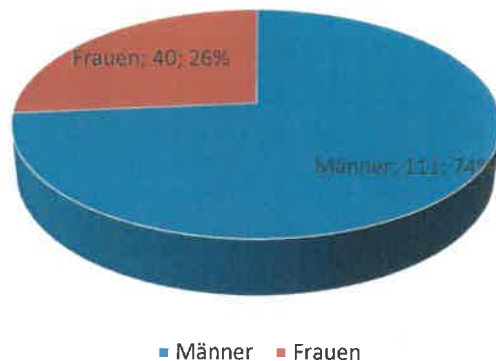
Im Bereich Vermessung/Flurneuordnung besteht hinsichtlich des Vorbereitungsdienstes sogar eine Monopolausbildung durch das Land, so dass keine Auswahl für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst stattfindet, sondern jeder mit den entsprechenden Bildungsvoraussetzungen zugelassen wird. Zudem ist es seit Jahren üblich, alle Absolventen mit einer erreichten Mindestpunktzahl auch in den Landesdienst zu übernehmen. Es findet angesichts des Bewerbermangels auch insoweit keine Auswahl statt. Die erhobenen Daten sind deshalb vor allem ein Abbild der Bewerbersituation.

Dafür besteht im Bereich der Lebensmittelchemiker, Biologen, Pharmazeuten und den Veterinären schon seit längerer Zeit ein deutlicher Überhang an Frauen. Dieser zeigt sich bereits im Studium und setzt sich dann beim Berufseinstieg fort. Gerade im Bereich der Untersuchungsämter ist bei Bewerbungen als Grund der Motivation immer wieder zu hören, dass der staatliche Bereich im Gegenzug zu privaten Laboren sehr viel attraktiver ist was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht. Mancher Einstieg wird zunächst in einem privaten Handelslabor gesucht, aber der Berufsweg nach einigen Jahren häufig an den staatlichen Untersuchungsämtern fortgesetzt.

3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Im nachgeordneten Bereich umfasst die Personalverwaltungsbefugnis des MLR für den gehobenen Dienst lediglich Personen aus den Fachbereichen Landwirtschaft und Forst. Nur diese Personen unterfallen deshalb dem Chancengleichheitsplan. Zum Stichtag 30.06.2016 waren demnach **151 Personen** des gehobenen Dienstes und den vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit **40 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten** liegt der Frauenanteil im gD bei **26,5%**, der Anteil der Männer liegt bei **73,5%**.

Anteil Frauen und Männer im gehobenen Dienst

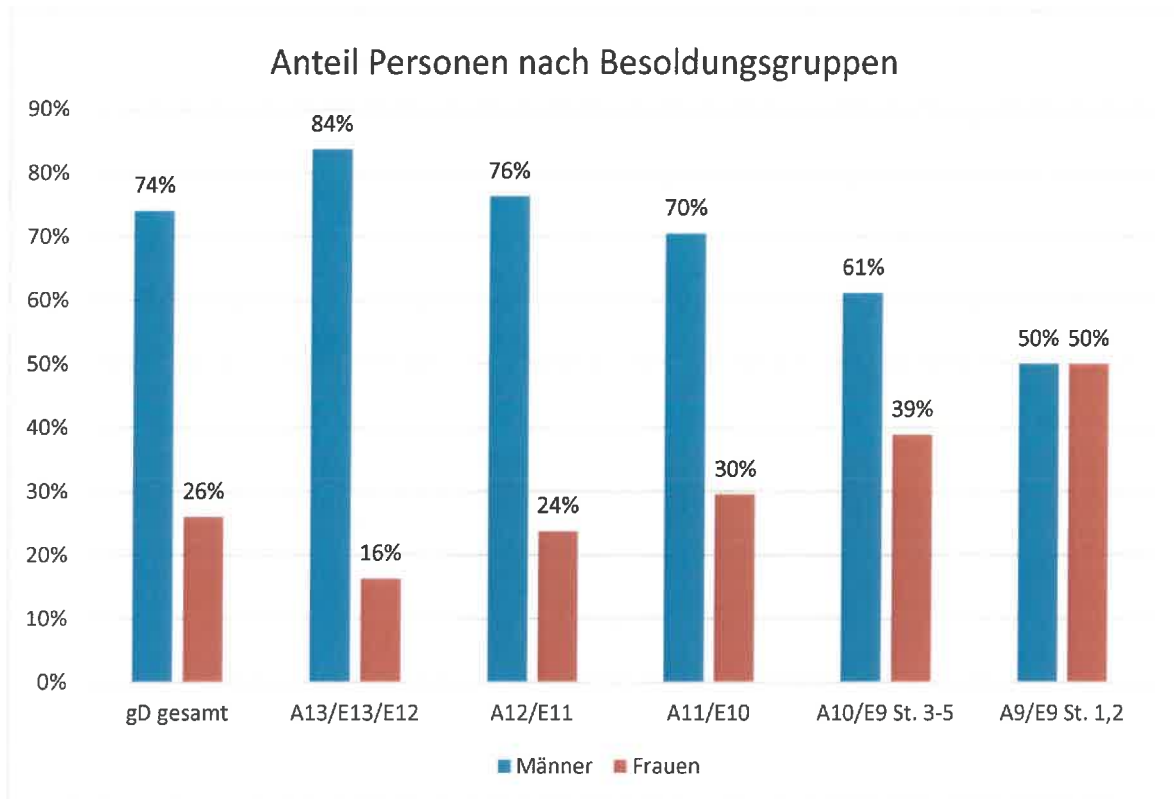


Die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes stellt sich zusammengefasst wie folgt dar:

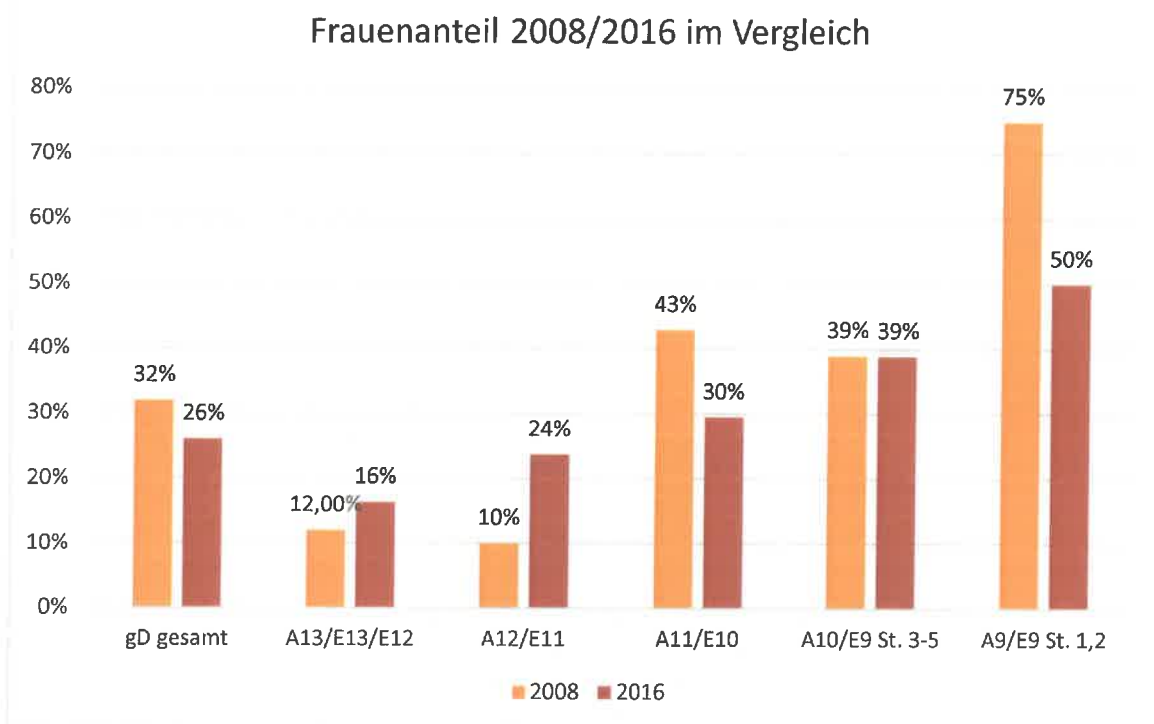
In Zahlen:

Besoldungsgruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 TVL E12, E13	A12 TVL E11	A11 TVL E10	A10 TVL E9 St.3-5	A9 TVL E9 St.1u2
Insgesamt	151	43	38	44	18	8
Anteil Frauen	40 (26%)	7 (16,3%)	9 (23,7%)	13 (29,5%)	7 (38,9%)	4 (50%)
Anteil Männer	111 (74%)	36 (83,7%)	29 (76,3%)	31 (70,5%)	11 (61,1%)	4 (50%)

Als Diagramm:



Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2008 (239 Personen, davon 77 Frauen) haben sich im gehobenen Dienst im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (151 Personen, davon 40 Frauen) folgende Veränderungen ergeben:



Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach der früheren Erhebung auch solche Personen in die Statistik einbezogen wurden, die nicht der Personalverwaltungsbefugnis des MLR unterfallen. Relevant sind nach dem Chancengleichheitsgesetz allerdings lediglich die Personen, für die das MLR personalverwaltungsbefugt ist und auf deren Personalentwicklung seitens des MLR Einfluss genommen werden kann.

Bewertung

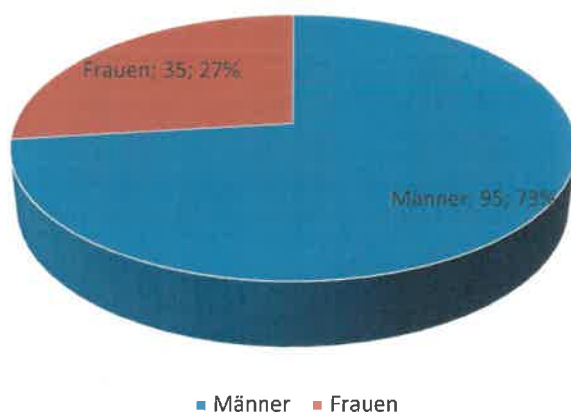
Im gehobenen Dienst besteht mit einem Anteil von 74% eine deutliche Überrepräsentanz von Männern über alle Besoldungsgruppen hinweg. Im Eingangsamte A9/E9 St. 1,2 sind gleich viele Männer wie Frauen beschäftigt. Eine klare Entwicklung zur angestrebten Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen ist nicht ablesbar. Das hängt aber auch wesentlich mit den Tätigkeiten zusammen.

Im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan sind leicht positive Veränderungen in den höchsten Besoldungsstufen des gD (A13 bzw. A12 sowie den tariflichen Äquivalenten) ablesbar.

3.2.1 Forst

Zum Stichtag 30.06.2016 waren im gehobenen Dienst des Fachbereichs Forst **130 Personen**, davon **35 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **27%**. Der Anteil der Männer beträgt **73%**.

Anteil Frauen und Männer gehobener Dienst Forst



Vollzeit

Besoldungsgruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 TVL E12, E13	A12 TVL E11	A11 TVL E10	A10 TVL E9 St.3-5	A9 TVL E9 St.1u2
Insgesamt	105	32	24	34	9	6
Anteil Frauen	20 (19%)	5 (16%)	3 (13%)	8 (24%)	2 (22%)	2 (33%)
Anteil Männer	85 (81%)	27 (84%)	21 (87%)	26 (76%)	7 (78%)	4 (77%)

Teilzeit

Besoldungs- gruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	A13+Z A13 TVL E12, E13	A12 TVL E11	A11 TVL E10	A10 TVL E9 St.3-5	A9 TVL E9 St.1u2
Insgesamt	25	2	9	7	5	2
Anteil Frauen	15 (60%)	1 (50%)	4 (44%)	4 (57%)	4 (80%)	2 (100%)
Anteil Männer	10 (40%)	1 (50%)	5 (56%)	3 (43%)	1 (20%)	0 (0%)

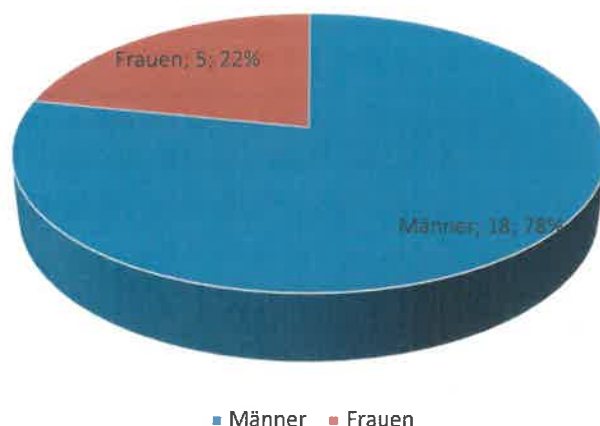
3.2.2 Vermessung/Flurneuordnung

Der gehobene Dienst in der Vermessungs- und Flurneuordnungsverwaltung wird in diesem Chancengleichheitsplan nicht erfasst. Die Personalverwaltungsbefugnis liegt beim Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung (LGL). Die entsprechenden Daten sind deshalb in einem eigenen Chancengleichheitsplan des LGL erfasst.

3.2.3 Landwirtschaft

Zum Stichtag 30.06.2016 unterfielen der Personalverwaltungsbefugnis des MLR im gehobenen Dienst des Fachbereichs Landwirtschaft **21 Personen**, davon **5 Frauen**. Das entspricht einem Anteil von **22%**. Der Anteil der Männer beträgt **78%**.

Anteil Frauen und Männer gehobener Dienst Landwirtschaft



Vollzeit

Besoldungs- gruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 TVL E12, E13	A12 TVL E11	A11 TVL E10	A10 TVL E9 St.3-5	A9 TVL E9 St.1u2
Insgesamt	18	9	4	1	4	0
Anteil Frauen	3 (17%)	1 (11%)	1 (25%)	0 (0%)	1 (25%)	0
Anteil Männer	15 (83%)	8 (89%)	3 (75%)	1 (100%)	3 (75%)	0

Teilzeit

Besoldungs- gruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 TVL E12, E13	A12 TVL E11	A11 TVL E10	A10 TVL E9 St.3-5	A9 TVL E9 St.1u2
Insgesamt	3	0	1	2	0	0
Anteil Frauen	2 (67%)	0	1(100%)	1 (50%)	0	0
Anteil Männer	1 (33%)	0	0 (0%)	1 (50%)	0	0

3.2.4 CVUÄ/STUA

Der gehobene Dienst bei den CVUÄ und dem STUA wird in diesem Chancengleichheitsplan nicht erfasst. Die Personalverwaltungsbefugnis liegt bei den Regierungspräsidien.

3.2.5 Bewertung der Fachbereiche

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst von 27% im Forst und 22% in der Landwirtschaft zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen in beiden Fachbereichen. Das liegt vor allem daran, dass es sich um Tätigkeiten der technischen Verwaltung handelt, die in der Vergangenheit überwiegend von Männern angestrebt wurden.

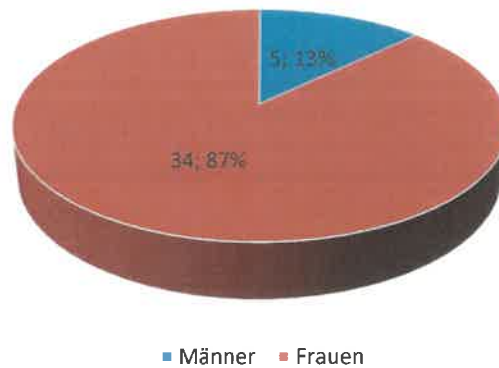
Auffällig ist, dass im Eingangsamt von A9/E9 gleich viele Männer wie auch Frauen vorhanden sind. Je höher die Besoldungsstufe desto geringer ist der Frauenanteil.

3.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Dem Chancengleichheitsplan für den nachgeordneten Bereich des MLR unterfallen im mittleren Dienst fast ausschließlich Personen aus dem Fachbereich Forst und zu einem sehr geringen Anteil auch aus dem Fachbereich Landwirtschaft, denn nur für diese liegt die Personalverwaltungsbefugnis beim MLR.

Zum Stichtag 30.06.2016 waren demnach in den betreffenden Fachbereichen **39 Personen** im mittleren Dienst beschäftigt. Mit **34 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten** liegt der Frauenanteil im mD bei **87,2%**. Der Anteil der Männer beträgt **12,8%**.

Anteil Frauen und Männer im mittleren Dienst



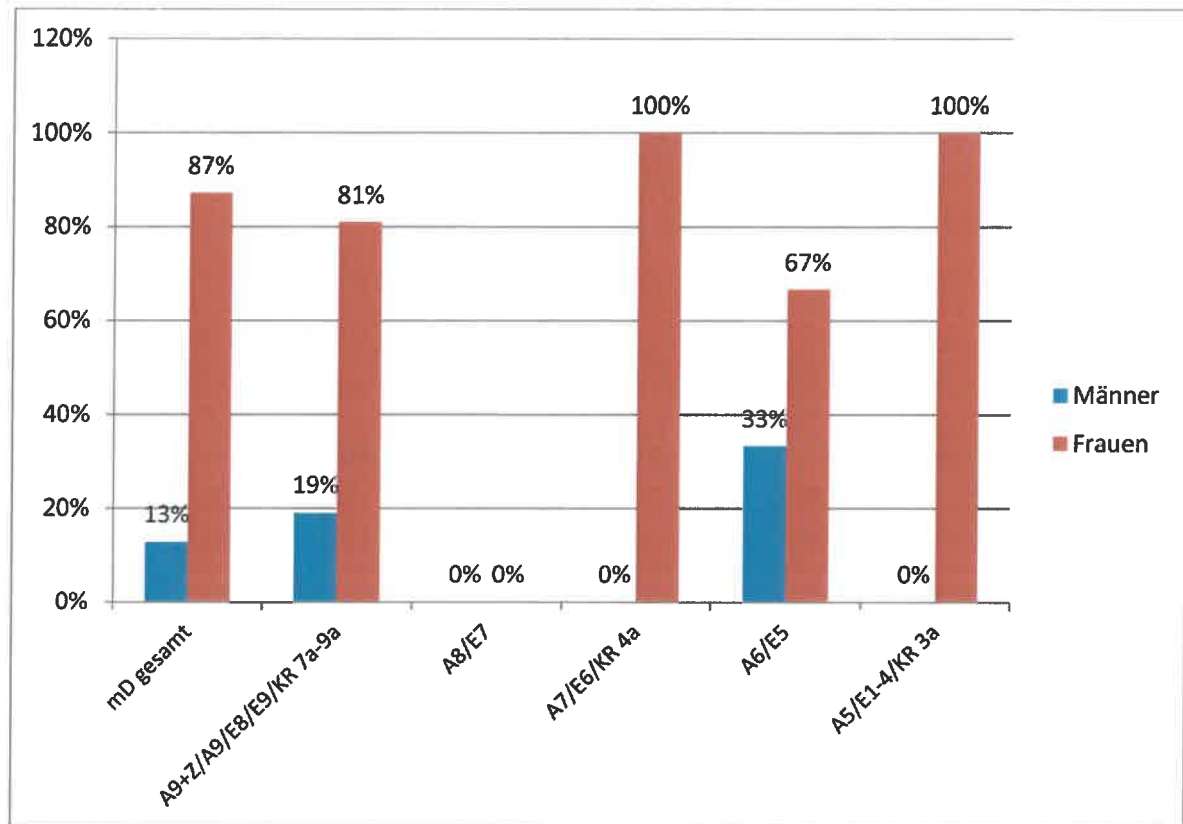
Die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes stellt sich zusammengefasst wie folgt dar:

In Zahlen:

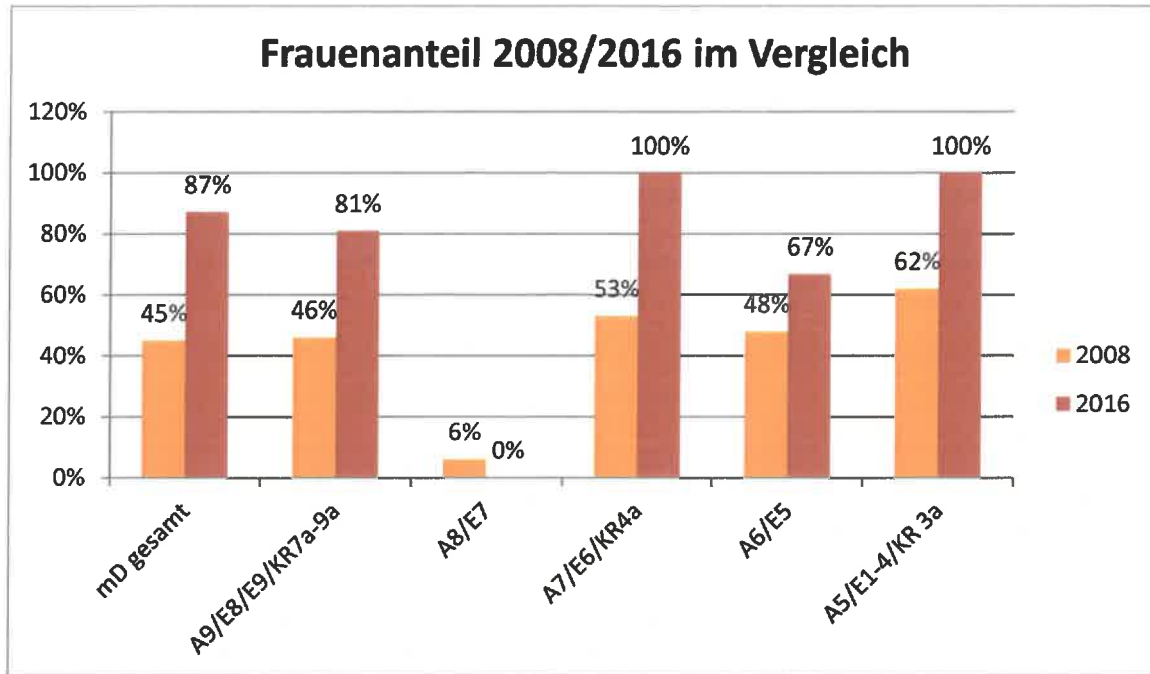
Besoldungsgruppe	mD gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A9+Z A9 TVL E8, E9	A8 TVL E7	A7 TVL E6	A6 TVL E5	A5 TVL E1- 4
Gesamt	39	21	0	8	3	7
Anteil Frauen	34 (87,2%)	17 (81%)	0	8 (100%)	2 (66,7%)	7 (100%)
Anteil Männer	5 (12,8%)	4 (19%)	0	0	1 (33,3%)	0

Als Diagramm:

Verteilung Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen



Die Veränderungen seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2008 (208 Personen, davon 94 Frauen im mittleren Dienst) im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (39 Personen, davon 34 Frauen) sind der nachstehenden Übersicht zu entnehmen:



Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach der früheren Erhebung auch solche Personen in die Statistik einbezogen wurden, die nicht der Personalverwaltungsbefugnis des MLR unterfallen. Relevant sind nach dem Chancengleichheitsgesetz allerdings lediglich die Personen, für die das MLR personalverwaltungsbefugt ist und auf deren Personalentwicklung seitens des MLR Einfluss genommen werden kann.

Bewertung:

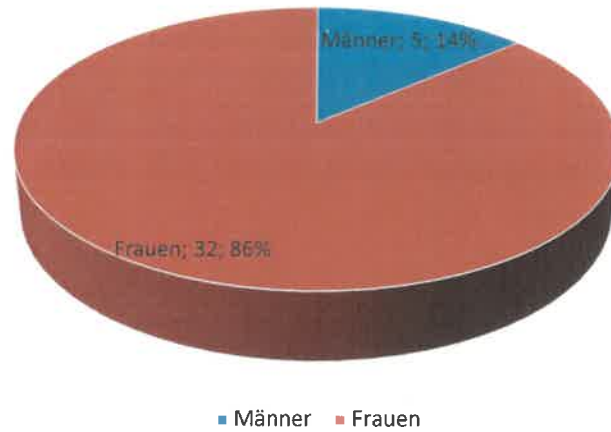
Im mittleren Dienst hat sich der Frauenanteil seit der letzten Erhebung im Jahr 2008 gesteigert.

In den einzelnen Besoldungsgruppen gibt es deutlich mehr Frauen als Männer. In der Besoldungsgruppe A8/E7 gibt es keine Personen – weder Männer noch Frauen - die der Personalverwaltungsbefugnis des MLR unterfallen.

3.3.1 Forst

Zum Stichtag 30.06.2016 sind im mittleren Dienst des Fachbereichs Forst **37 Personen**, davon **32 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **86%**. Der Anteil der Männer beträgt **14%**.

Anteil Frauen und Männer mittlerer Dienst Forst



Vollzeit

Besoldungsgruppe	mD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A9+Z A9 TVL E8, E9	A8 TVL E7	A7 TVL E6	A6 TVL E5	A5 TVL E1-4
Insgesamt	9	6	0	1	0	2
Anteil Frauen	7 (78%)	4 (67%)	0	1 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
Anteil Männer	2 (22%)	2 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Teilzeit

Besoldungsgruppe	mD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A9+Z A9 TVL E8, E9	A8 TVL E7	A7 TVL E6	A6 TVL E5	A5 TVL E1-4
Insgesamt	28	13	0	7	3	5
Anteil Frauen	25 (89%)	11 (85%)	0 (0%)	7 (100%)	2 (67%)	5 (100%)
Anteil Männer	3 (11%)	2 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)

3.3.2 Vermessung / Flurneuordnung

Der mittlere Dienst in der Vermessungs- und Flurneuordnungsverwaltung wird in diesem Chancengleichheitsplan nicht erfasst. Die Personalverwaltungsbefugnis liegt beim Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung (LGL). Die entsprechenden Daten sind deshalb im eigenen Chancengleichheitsplan des LGL erfasst.

3.3.3 Landwirtschaft

Zum Stichtag 30.06.2016 unterfallen der Personalverwaltungsbefugnis des MLR im mittleren Dienst des Fachbereichs Landwirtschaft lediglich zwei Frauen, kein Mann. Dies entspricht einem Frauenanteil von 100%.

Beide befinden sich im Beförderungsamte ihrer Laufbahn (A9) und arbeiten in Teilzeit.

3.3.4 CVUÄ/STUA

Der mittlere Dienst bei den CVUÄ und dem STUA wird in diesem Chancengleichheitsplan nicht erfasst. Die Personalverwaltungsbefugnis liegt bei den Regierungspräsidien.

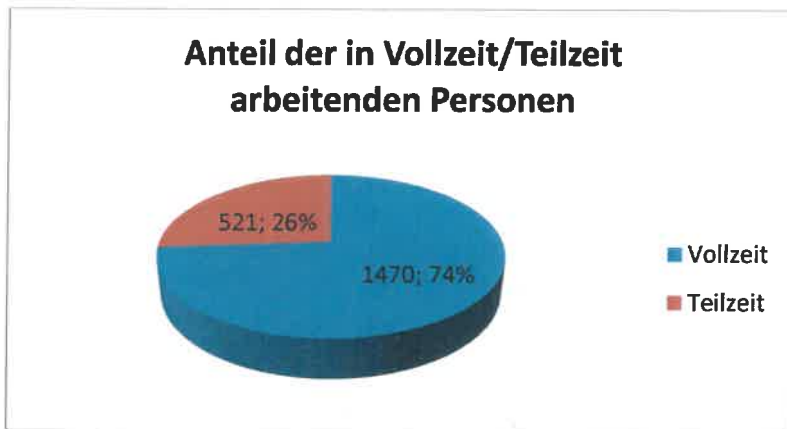
3.3.5 Bewertung der Fachbereiche

Der Frauenanteil liegt in den Fachbereichen Forst und Landwirtschaft -soweit die Personalbefugnis beim MLR liegt - bei deutlich über 80%.

4. Gesamtüberblick zur Teilzeit

Zum Stichtag 30.06.2016 arbeiteten im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz **1470 Personen in Vollzeit** und **521 Personen in Teilzeit**. Erfasst sind davon nur die Personen, die zum Stichtag aktiv im Dienst waren. Nicht erfasst sind mithin die beurlaubten Personen, die unter 5. gesondert dargestellt werden. Deshalb ist die Gesamtzahl der berücksichtigten Personen in diesem Abschnitt geringer als im vorstehenden Abschnitt 2.1 „Frauenanteil gesamt“.

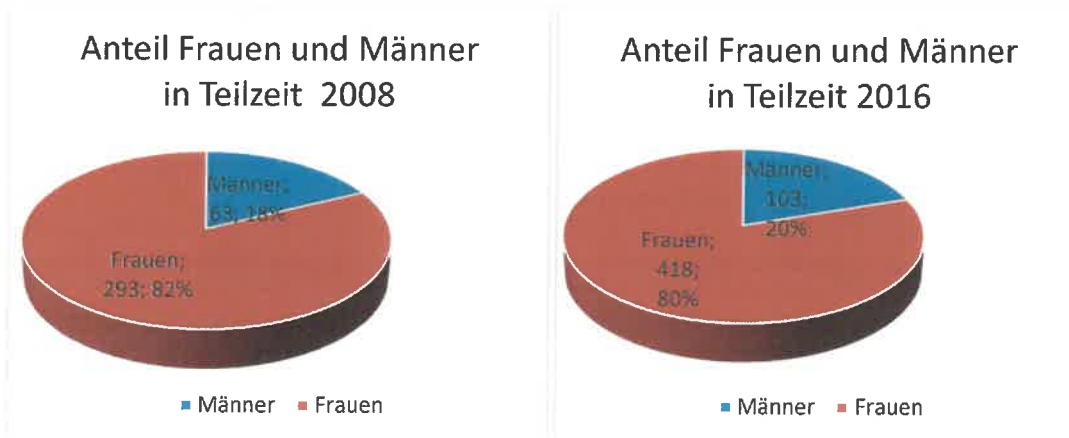
Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Personen betrug insgesamt **26%**.



Im Vergleich dazu lag der Teilzeitanteil bei der letzten Erhebung im Jahr 2008 bei 19%.

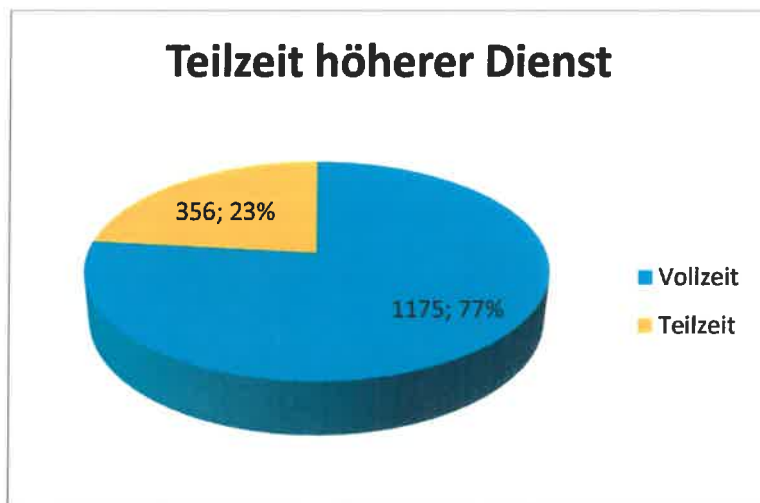
Von den **521 in Teilzeit tätigen Personen** waren **418 Frauen**. Der Frauenanteil betrug somit **80%**. Der Anteil der Männer betrug 20%.

Im Jahr 2008 waren 356 Personen in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten betrug 82%.



4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **1531 Personen** tätig (ausgenommen sind dabei wiederum die Beurlaubten). Davon waren **356 Personen in Teilzeit** beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von **23%**. Der Anteil der Männer beträgt **77%**.

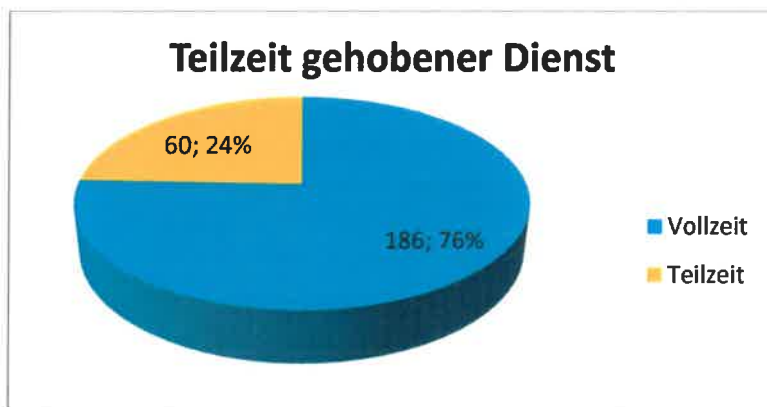


Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes liegt bei **79%**. Der Anteil der Männer beträgt **21%**.

Von den **975 im höheren Dienst** arbeitenden **Frauen** sind **283 in Teilzeit** tätig. Das entspricht **29%** (2008 waren es 42%).

4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **246 Personen** tätig, für die das MLR personalverwaltungsbefugt ist. Davon waren **60 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **24%** entspricht.



Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes liegt bei **63%**. Der Anteil der Männer beträgt **37%**.

Dabei sind von den **75 im gehobenen Dienst tätigen Frauen 38 teilzeitbeschäftigt**. Das entspricht einem Anteil von **51%**.

4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt **214 Personen** tätig, für die das MLR personalverwaltungsbefugt ist. Davon waren **105 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **49%** entspricht.



Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des mittleren Dienstes liegt bei **92%**. Der Anteil der Männer beträgt **8%**.

Dabei sind von den 137 im mittleren Dienst tätigen Frauen **97 teilzeitbeschäftigt**. Das entspricht einem Anteil von **71%**.

4.4 Bewertung

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat sich gegenüber der letzten Erhebung im Jahr 2008 insgesamt um 7 Prozentpunkte erhöht.

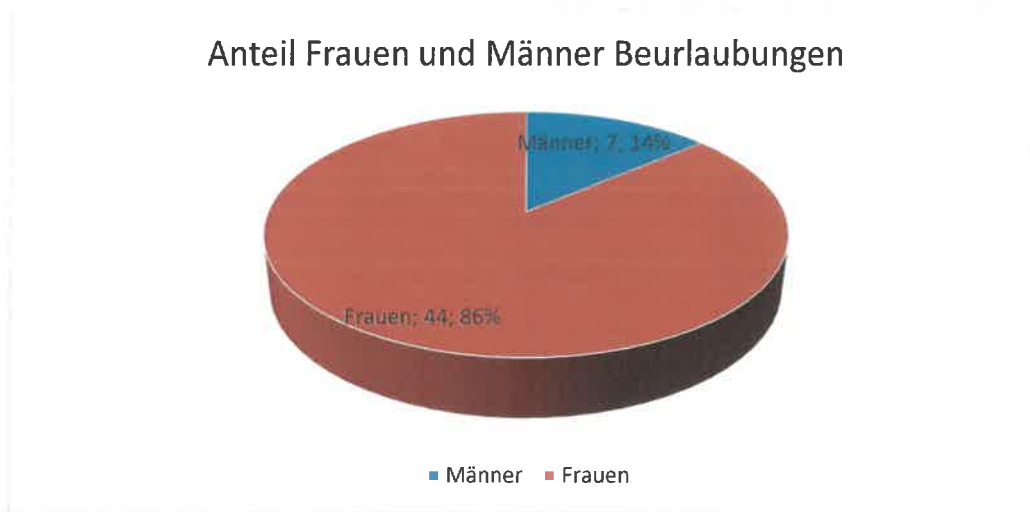
Auffällig ist der hohe Frauenanteil bei der Teilzeit.

Um insoweit die angestrebte Chancengleichheit zu gewährleisten, ist es umso wichtiger, dass sich die Teilzeittätigkeit bei der beruflichen Entwicklung und Bewertung nicht negativ auswirkt.

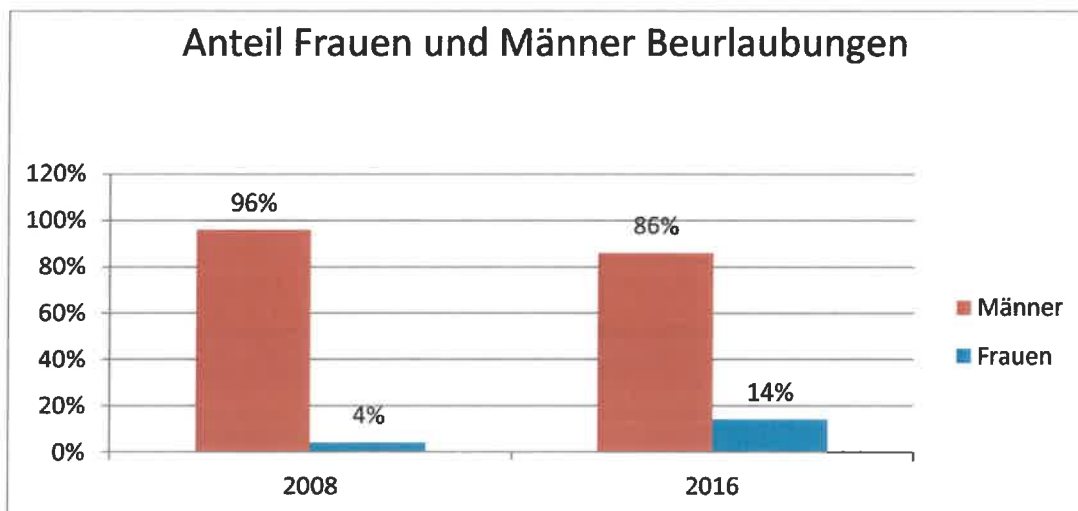
5. Beurlaubungen

5.1 Überblick gesamt

Zum Stichtag 30.06.2016 waren insgesamt **51 Beschäftigte ohne Bezüge** beurlaubt oder in Elternzeit ohne Bezüge. Das entspricht **3% an der Gesamtbelegschaft**. Davon waren **44 Frauen und sieben Männer**. Der **Frauenanteil** an den Beurlaubten lag somit bei **86%** und der Anteil der Männer bei **14%**.



Im Vergleich dazu waren im letzten Chancengleichheitsplan 2008 von insgesamt 47 Beurlaubten 45 Frauen. Deren Anteil lag somit bei 96%. Es zeigt sich somit eine leichte Steigerung des Männeranteils an den Beurlaubungen.



5.2 Überblick nach Fachbereichen

Nachfolgende Übersicht zeigt die Anzahl der Beurlaubungen in den einzelnen Fachbereichen:

Forst

Dienstverhältnis ²	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Höherer Dienst	1	1 (100%)	0 (0%)
Gehobener Dienst	4	3 (75%)	1 (25%)
Mittlerer Dienst	1	1 (100%)	0 (0%)

Vermessung/Flurneuordnung

Dienstverhältnis ³	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Höherer Dienst	4	2 (50%)	2 (50%)

Der gehobene und mittlere Dienst werden nicht in diesem Chancengleichheitsplan erfasst, weil sie nicht in die Personalverwaltungsbefugnis des MLR fallen.

Landwirtschaft

Dienstverhältnis ⁴	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Höherer Dienst	20	16 (80%)	4 (20%)
Gehobener Dienst	9	9 (100%)	0 (0%)
Mittlerer Dienst	5	5 (100%)	0 (0%)

² Beamte, Beschäftigte und außertariflich Beschäftigte werden jeweils zusammengefasst dargestellt.

³ Beamte, Beschäftigte und außertariflich Beschäftigte werden jeweils zusammengefasst dargestellt.

⁴ Beamte, Beschäftigte und außertariflich Beschäftigte werden jeweils zusammengefasst dargestellt.

CVUÄ/STUA

Dienstverhältnis ⁵	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Höherer Dienst	6	6 (100%)	0 (0%)

Der gehobene und mittlere Dienst werden nicht in diesem Chancengleichheitsplan erfasst, weil sie nicht in die Personalverwaltungsbefugnis des MLR fallen.

Veterinärwesen

Dienstverhältnis ⁶	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Höherer Dienst	1	1 (100%)	0 (0%)

Der gehobene und mittlere Dienst werden nicht in diesem Chancengleichheitsplan erfasst, weil sie nicht in die Personalverwaltungsbefugnis des MLR fallen.

5.3 Bewertung

Der Frauenanteil an den Beurlaubten liegt bei deutlich über 50%. Die Gründe sind auch hier vor allem in familiären Verpflichtungen zu sehen, die nach wie vor überwiegend von den Frauen geschultert werden. Diese Aufgabenverteilung unterstreicht die Wichtigkeit der gesetzlichen Regelung des § 30 Abs. 3 ChancenG, der nachteilige Auswirkungen von Beurlaubungen wegen Kindererziehung sowie der Pflege von Angehörigen auf die berufliche Entwicklung verhindern soll.

⁵ Beamte, Beschäftigte und außertariflich Beschäftigte werden jeweils zusammengefasst dargestellt.

⁶ Beamte, Beschäftigte und außertariflich Beschäftigte werden jeweils zusammengefasst dargestellt.

6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

6.1 Überblick gesamt

Für die Bestimmung der „Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ wird Bezug genommen auf das Führungskräfteentwicklungskonzept, welches zwischen der ersten Führungsebene F1 und der weiterführenden Führungsebene F2 unterscheidet. Bereits mit Erreichen der ersten Führungsebene wird eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion wahrgenommen.

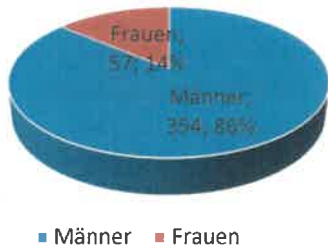
Eine Führungstätigkeit in der Ebene F 1 ist gekennzeichnet durch erste Personalverantwortung (F 1 mit Führungsverantwortung) oder herausgehobene Referententätigkeit bzw. besondere fachliche Spezialisierung in einer entsprechend bewerteten Funktionsstelle (F 1 ohne Führungsverantwortung) und Besoldung in A 15 bis A 16 bzw. entsprechende Vergütung nach Entgeltgruppe 15 oder 15 Ü bzw. übertarifliche Vergütung.

Im nachgeordneten Bereich umfasst die Führungsebene F 1 Leitende Fachbeamtinnen und Fachbeamte an den Landratsämtern und Beschäftigte auf nach A 15 bewerteten Dienstposten, Referatsleitungen des Landesamts für Geoinformation und Landentwicklung auf nach A 15 bewerteten Dienstposten, Referentinnen und Referenten in den Regierungspräsidien auf nach A 15 bewerteten Dienstposten, in den Landesanstalten und Untersuchungsämtern Tätigkeiten auf nach A 15 bewerteten Dienstposten oder Tätigkeiten in einer Spezialistenstelle z.B. im Anstaltsbereich (vgl. Führungskräfteentwicklungskonzept mit den jeweiligen Anlagen).

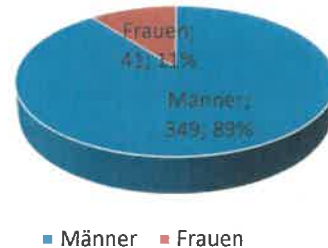
Im nachgeordneten Bereich des MLR waren zum Stichtag 30.06.2016 **insgesamt 411 Personen** beschäftigt, die im Rahmen der jeweiligen Fachbereiche Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen. Der Frauenanteil liegt mit **57 weiblichen Führungskräften** bei **14%**, der Anteil der Männer liegt mit 354 bei 86%.

Zum letzten Stichtag im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil an den Führungskräften 11 %.

Anteil Frauen und Männer
Führungspositionen 2016



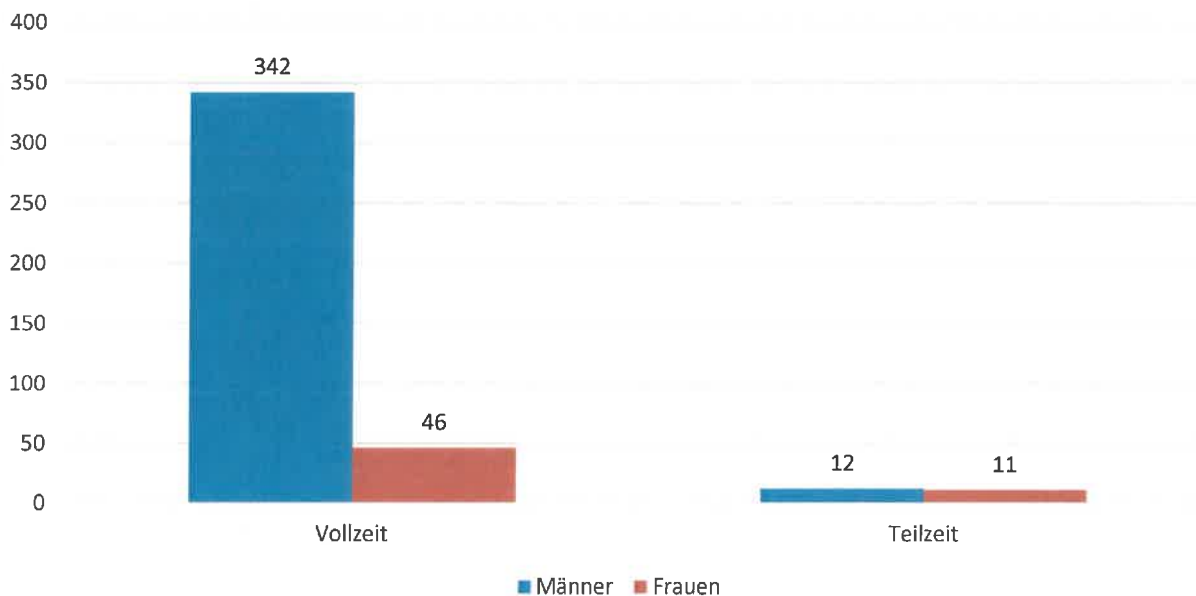
Anteil Frauen und Männer
Führungspositionen 2008



Damit sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor sehr stark unterrepräsentiert.

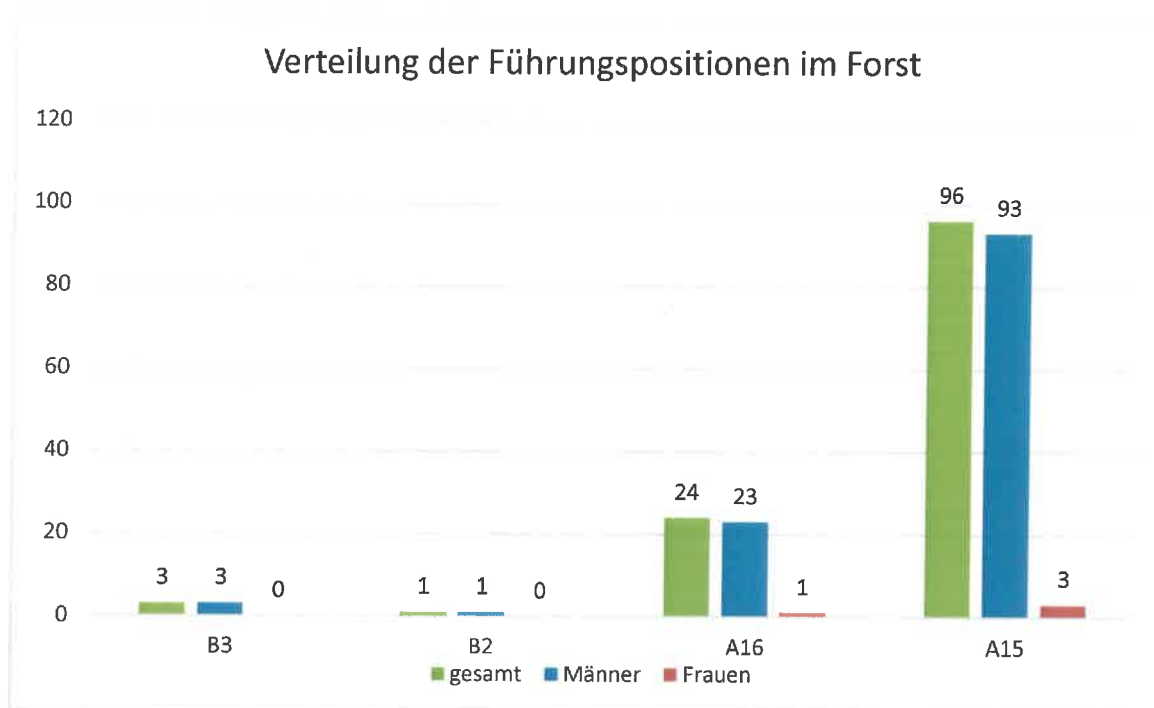
Eine Gegenüberstellung von Vollzeit und Teilzeitanteil belegt, dass die Führungspositionen **überwiegend in Vollzeit** ausgeübt werden. Von den **weiblichen Führungskräften** arbeiten **24% in Teilzeit**. Im Gegensatz dazu sind es bei den **männlichen Führungskräften** lediglich **4%**:

Anteil Vollzeit/Teilzeit bei
weiblichen und männlichen Führungskräften



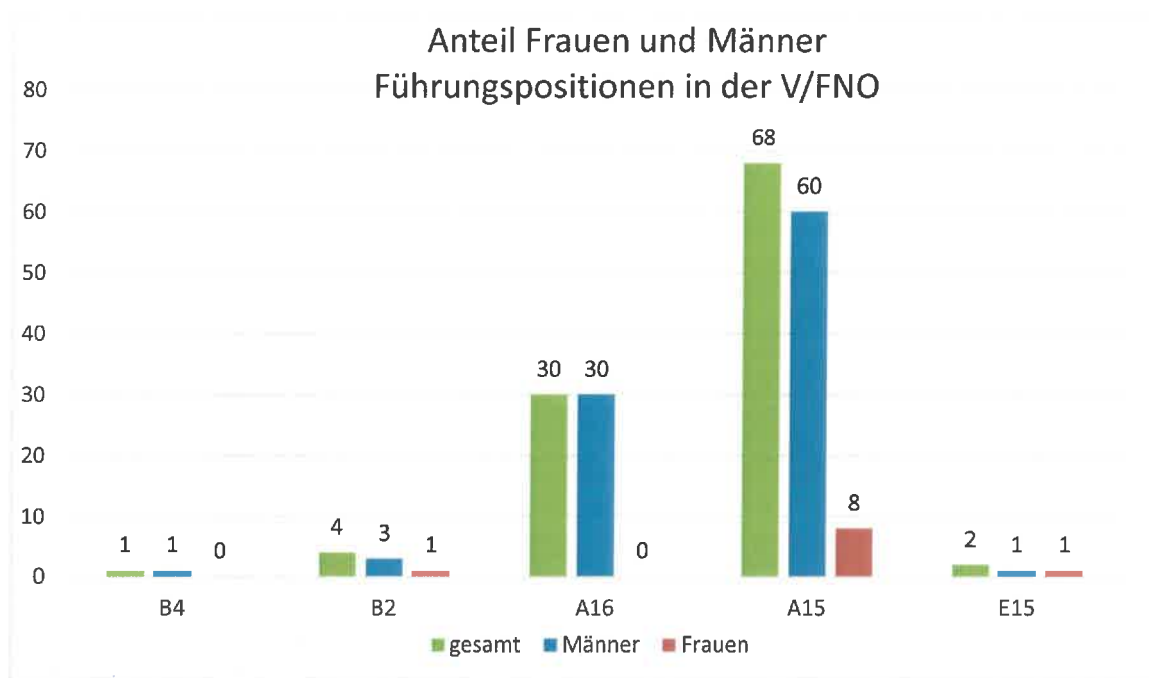
6.2 Überblick nach Fachbereichen

6.2.1 Forst



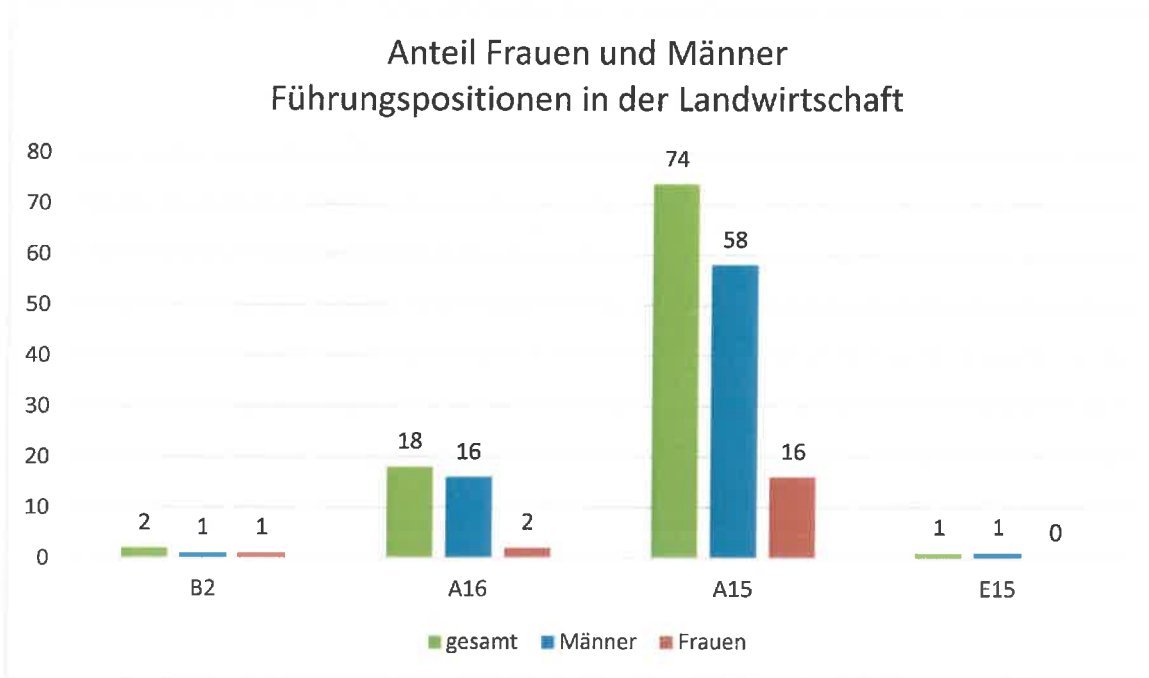
Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer
B3	3	0 (0%)	3 (100%)	3	0 (0%)	3 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
B2	1	0 (0%)	1 (100%)	1	0 (0%)	1 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16+Z	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16	24	1 (4%)	23 (96%)	24	1 (4%)	23 (96%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A15	96	3 (3%)	93 (97%)	92	1 (1%)	91 (99%)	4	2 (50%)	2 (50%)
TVL E15 Ü	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
TVL E15	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)

6.2.2 Vermessung/Flurneuordnung



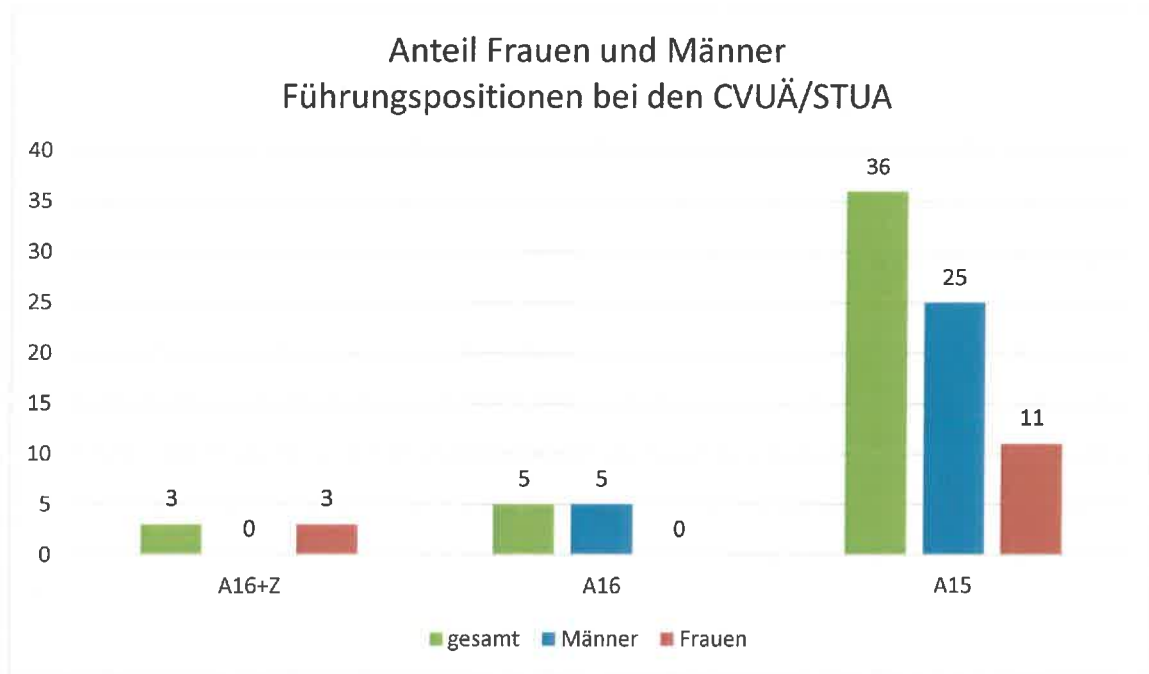
Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer
B4	1	0 (0%)	1 (100%)	1	0 (0%)	1 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
B3	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
B2	4	1 (25%)	3 (75%)	4	1 (25%)	3 (75%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16+Z	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16	30	0 (0%)	30 (100%)	29	0 (0%)	29 (100%)	1	0 (0%)	1 (100%)
A15	68	8 (12%)	60 (88%)	59	5 (8%)	54 (92%)	9	3 (33%)	6 (67%)
TVL E15 Ü	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
TVL E15	2	1 (50%)	1 (50%)	2	1 (50%)	1 (50%)	0	0 (0%)	0 (0%)

6.2.3 Landwirtschaft



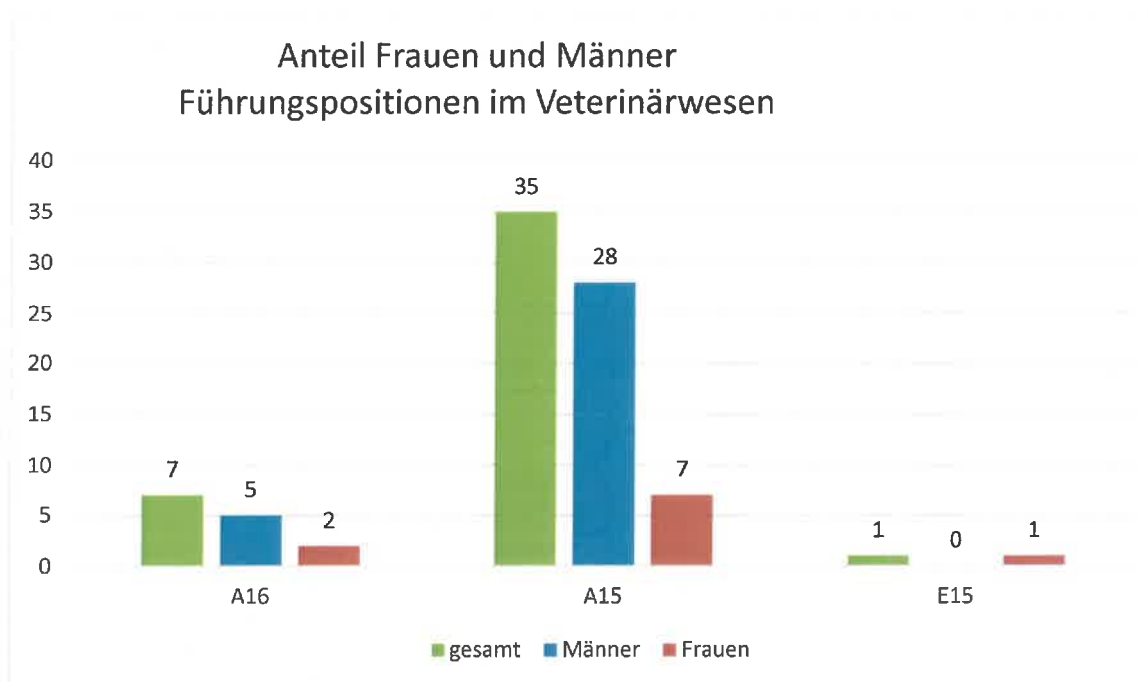
Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer
B2	2	1 (50%)	1 (50%)	2	1 (50%)	1 (50%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16+Z	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16	18	2 (11%)	16 (89%)	18	2 (11%)	16 (89%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A15	74	16 (22%)	8 (78%)	70	14 (20%)	56 (80%)	4	2 (50%)	2 (50%)
TVL E15 Ü	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
TVL E15	1	0 (0%)	1 (100%)	1	0 (0%)	1 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)

6.2.4 CVUÄ/STUA



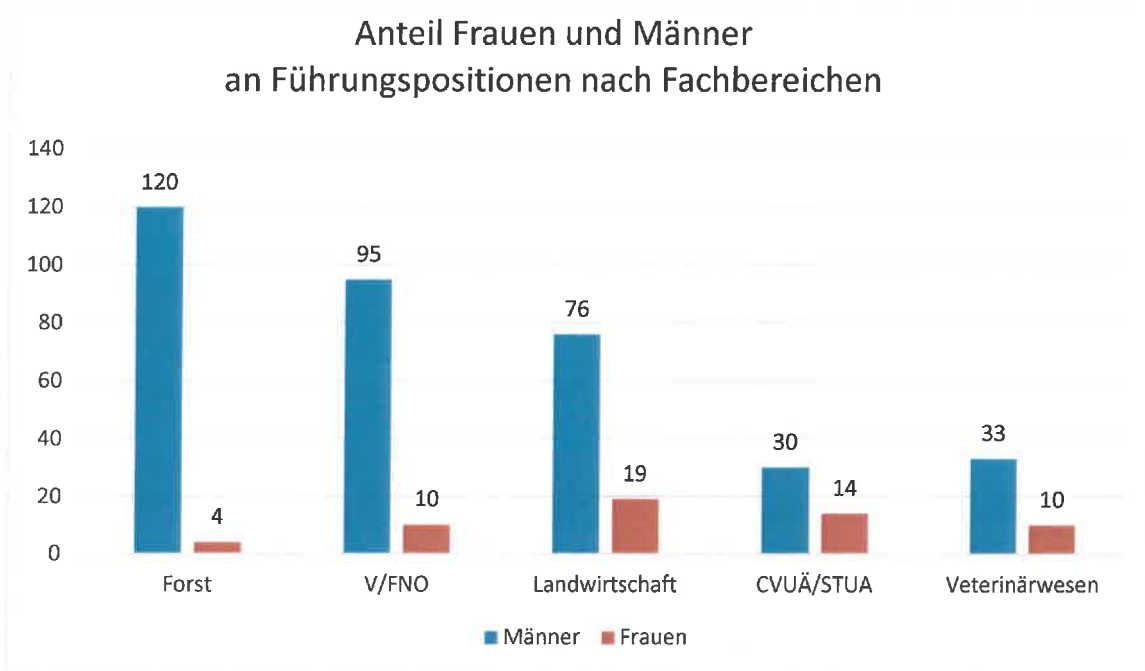
Funktionen Besoldungs- /Entgelt- -gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Anteil Frauen (%)	Anteil Männer (%)	alle	Anteil Frauen (%)	Anteil Männer (%)	alle	Anteil Frauen (%)	Anteil Männer (%)
A16+Z	3	3 (100%)	0 (0%)	3	3 (100%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A16	5	0 (0%)	5 (100%)	5	0 (0%)	5 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A15	36	11 (31%)	25 (69%)	33	8 (24%)	25 (76%)	3	3 (100%)	0 (0%)
TVL E15 Ü	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
TVL E15	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)

6.2.5 Veterinärwesen



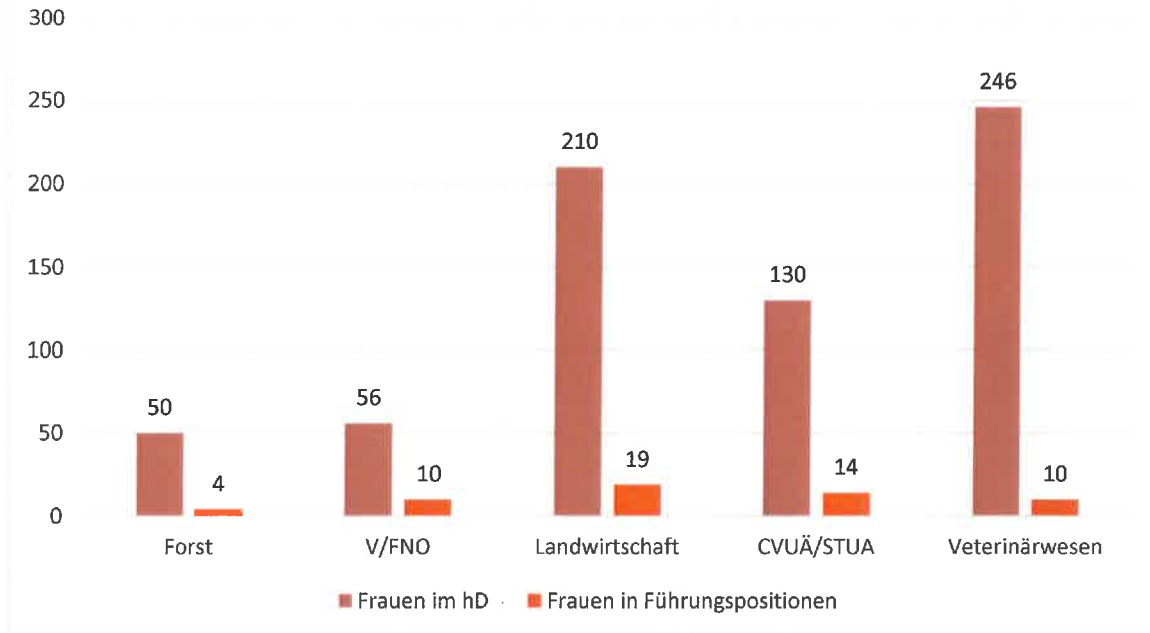
Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer	alle	Anteil Frauen	Anteil Männer
A16	7	2 (29%)	5 (71%)	7	2 (29%)	5 (71%)	0	0 (0%)	0 (0%)
A15	35	7 (20%)	28 (80%)	33	6 (18%)	27 (82%)	2	1 (50%)	1 (50%)
TVL E15 Ü	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
TVL E15	1	1 (100%)	0 (0%)	1	1 (100%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)

6.2.6 Auswertung und Ergebnis



Über alle Fachbereiche hinweg sind Frauen in den Führungspositionen sehr deutlich unterrepräsentiert. Das ist zahlenmäßig in den Fachbereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (insbesondere Forst und V/FNO), deutlicher ausgeprägt als in den Fachbereichen CVUÄ/STUA und Veterinärwesen, in denen der Anteil an weiblichen Beschäftigten insgesamt höher liegt. Gerade wegen der insgesamt geringeren Frauenquote sind diese absoluten Zahlenvergleiche für die Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen aber nur von begrenzter Aussagekraft, denn die Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen in die Führungspositionen hinein zeigt sich für jeden Fachbereich vor allem im Vergleich der im hD beschäftigten Frauen zu denen in Führungspositionen und dies wiederum im Vergleich mit den im hD beschäftigten Männern und deren Anteil an den Führungspositionen:

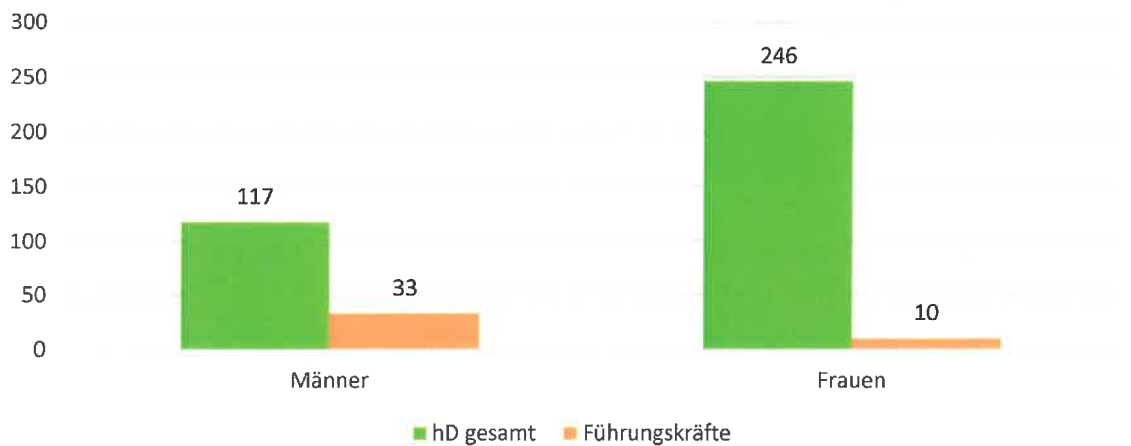
weibliche Führungskräfte gemessen am Anteil der Frauen hD gesamt pro Fachbereich



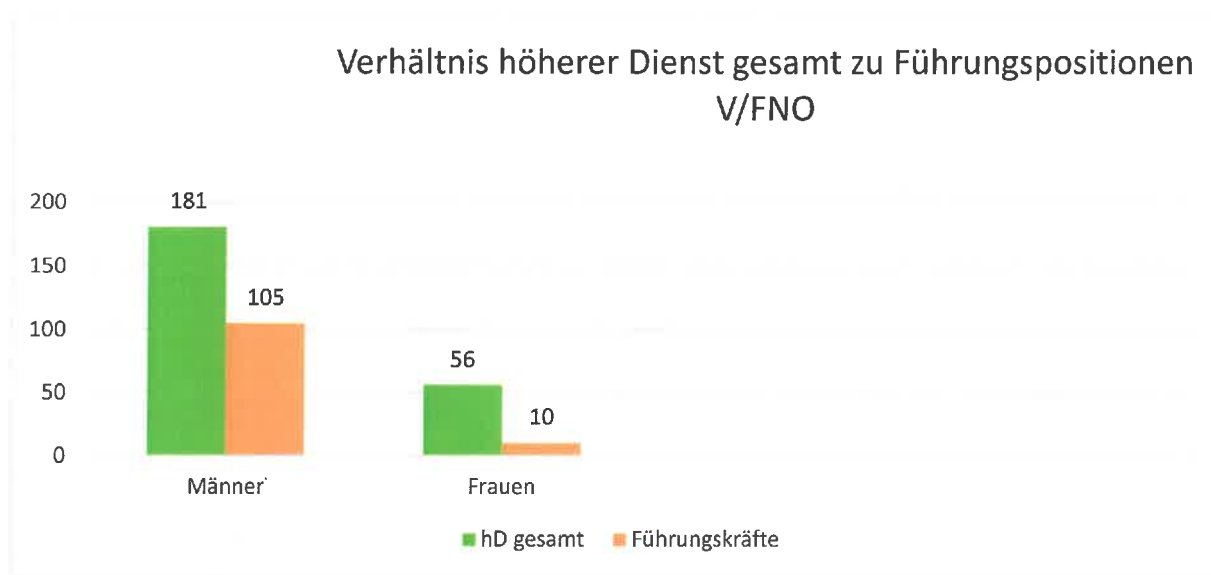
Obwohl in den Fachbereichen Landwirtschaft und CVUÄ/STUA der Anteil von Frauen mindestens 50% beträgt, liegt deren Anteil bei den Führungspositionen mit 9% bzw. 11% deutlich darunter.

Im Veterinärwesen sind mit 68% deutlich mehr Frauen als Männer im hD tätig. Aber deren Anteil an den Führungskräften beträgt lediglich 4%. Das heißt, von den wenigen im hD tätigen Männern sind überdurchschnittlich viele in Führungspositionen.

Verhältnis höherer Dienst gesamt zu Führungspositionen Veterinärwesen



Relativ gesehen noch am besten sind die Chancen für Frauen, in Führungspositionen zu kommen, demnach im Fachbereich V/FNO. Hier sind von den 56 im höheren Dienst tätigen Frauen immerhin 18% in Führungspositionen.



Insgesamt besteht bei allen Fachbereichen großer Handlungsbedarf. Eine Gegenüberstellung mit den Daten der Fachbereiche aus 2008 ist mangels damaliger Erhebung und Auswertung leider nicht möglich.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen im gesamten nachgeordneten Bereich des MLR von 11% im Jahr 2008 auf 14% leicht gestiegen ist. Frauen sind in Positionen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben noch immer deutlich unterrepräsentiert.

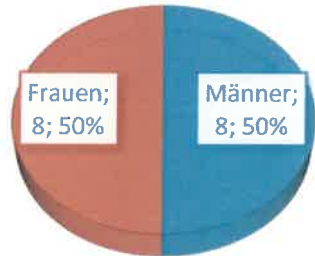
Positiv hervorzuheben ist, dass Frauen teilweise auch in die höchsten Führungspositionen der jeweiligen Fachbereiche gelangen konnten. So sind zum Stand der Auswertung etwa im Fachbereich CVUÄ/STUA alle Amtsleiterstellen in A16+Z mit Frauen besetzt.

7. Auszubildende

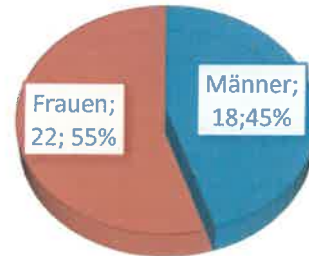
Auszubildende beziehungsweise Referendare und Referendarinnen gibt es nur in den Fachbereichen Landwirtschaft und Vermessung/Flurneuordnung. Die Trainees im Bereich Forst sind bereits als Beschäftigte in den vorhergehenden Kapiteln erfasst.

7.1 Landwirtschaft

Anzahl Referendare/-innen höherer Dienst



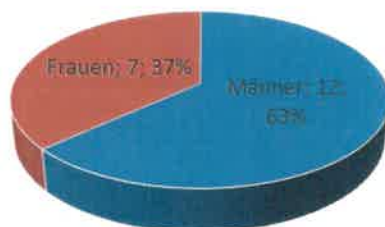
Anzahl Auszubildende mittlerer Dienst



Dienstverhältnis	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Referendare/-innen (zur/zum Beamtin/en)			
Höherer Dienst	16	8 (50%)	8 (50%)
Auszubildende (zur/zum Beschäftigten)			
Mittlerer Dienst	40	22 (55%)	18 (45%)
Insgesamt	56	30 (54%)	26 (46%)

7.2 Vermessung und Flurneuordnung

Anzahl Referendare/-innen höherer Dienst



■ Männer ■ Frauen

Dienstverhältnis	insgesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Referendare/ Referendarinnen(zur/zum Beamtin/en)			
Höherer Dienst	19	7 (37%)	12 (63%)
Auszubildende (zur/zum Beschäftigten)			
Insgesamt	19	7 (37%)	12 (63%)

7.3 Auswertung und Ergebnis

Im Fachbereich der Landwirtschaft liegt der Anteil der Frauen beim Referendariat und bei den Auszubildenden insgesamt (hD und mD) bei fast 54%, im höheren Dienst bei genau 50%.

Im Bereich der Vermessungs- und Flurneuordnungsverwaltung liegt der Frauenanteil bei 37%.

IV. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes

Im vorherigen Chancengleichheitsplan sind Zielvorgaben festgelegt worden. Der Stand der Zielerreichung ist gemäß § 8 Abs. 1 ChancenG im neuen Chancengleichheitsplan festzustellen.

1. Zielerreichung im MLR

Die wesentliche Zielvorgabe des vorherigen Chancengleichheitsplanes, mehr Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu bringen, wurde in der Tendenz erreicht. Aber es besteht nach wie vor Handlungsbedarf.

2. Zielerreichung im nachgeordneten Bereich

Auch im nachgeordneten Bereich wurde die wesentliche Zielvorgabe des vorherigen Chancengleichheitsplanes, mehr Frauen in Vorgesetzte- und Leitungsfunktionen zu bringen, in der Tendenz erreicht. Aber es besteht nach wie vor beträchtlicher Handlungsbedarf.

V. Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes 2016-2022

Die Ziele des Chancengleichheitsplanes sind vor dem Hintergrund der Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur sowie der Feststellungen zur Erfüllung des vorherigen Chancengleichheitsplanes neu festzulegen. Dabei sind insbesondere die im ChancenG vorgegebenen Zielvorgaben zu beachten.

Für den Chancengleichheitsplan werden folgende Ziele festgelegt:

1. Ziele MLR

- 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.

2. Ziele nachgeordneter Bereich

- Für den nachgeordneten Bereich strebt das MLR in den Fachbereichen Forst und V/FNO 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.

VI. Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes 2016-2022

1. Maßnahmen MLR

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen gegenüber Männern abgebaut werden soll, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Zu den Maßnahmen im Folgenden:

- Führen von Personalentwicklungsgesprächen sowie gezieltes Vorbereiten von Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben
- Ermöglichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, Teilzeit darf hierbei kein Hinderungsgrund sein
- Ermöglichen von Qualifizierungsabordnungen auf verschiedenen Verwaltungsebenen, Teilzeit darf hierbei kein Hinderungsgrund sein und zu keinem Nachteil führen
- Einführung der Laufbahnbefähigung in Teilzeit
- Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit durch Schulung der jetzigen und künftigen Führungskräfte zu den Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Frauen dürfen in den Beurteilungen nicht benachteiligt werden (gendergerechte Beurteilung)
- Teilzeit und Telearbeit dürfen nicht zur Benachteiligung in den Beurteilungen führen
- Durchgängige Verwendung geschlechtergerechte Sprache
- Coaching und Mentoring in Einzelfällen

Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Bereitstellung flexibler Teilzeitmodelle
 - Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
 - Möglichkeiten zur Telearbeit, ohne dass sich die Inanspruchnahme nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirkt, vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG
- Flexible Arbeitszeiten und im Einzelfall Ausschöpfung der Möglichkeiten über die bestehenden Flexibilisierungsmodelle hinaus; vgl. § 29 ChancenG
- Kinderbetreuungsmöglichkeit für Kinder bis zu 3 Jahren in der Kindertagesstätte „Die Willys“
 - Möglichkeit des Mitbringens der Kinder bei Betreuungsengpässen
 - Rückkehrkonzeption beurlaubter Beschäftigter: keine Schlechterstellung hinsichtlich der Position und Tätigkeit
 - Bedarfsorientierte Fortbildung von beurlaubten Beschäftigten (insbesondere in zeitlicher Nähe zur geplanten Rückkehr),
 - Bereitstellung von Informationen während der Beurlaubung (Paten/Patinnen)
 - Rechtzeitige Durchführung eines Gesprächs zur Vorbereitung der Rückkehr, ggf. Unterstützung in der Einarbeitungszeit nach der Rückkehr
 - Einladungen zur Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle
 - Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG
 - Bei der Terminierung von Dienstbesprechungen orientieren sich die einzelnen Organisationseinheiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie - soweit möglich - an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

2. Maßnahmen nachgeordneter Bereich

- Führen von Personalentwicklungsgesprächen sowie gezieltes Vorbereiten von Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben
- Ermöglichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, Teilzeit darf hierbei kein Hinderungsgrund sein
- Ermöglichen von Qualifizierungsabordnungen auf verschiedenen Verwaltungsebenen; Teilzeit darf hierbei kein Hinderungsgrund sein und zu keinem Nachteil führen
- Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit durch Schulung der jetzigen und künftigen Führungskräfte zu den Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Frauen dürfen in den Beurteilungen nicht benachteiligt werden (gendergerechte Beurteilung)
- Teilzeit und Telearbeit dürfen nicht zur Benachteiligung in den Beurteilungen führen
- Durchgängige Verwendung geschlechtergerechte Sprache
- Coaching und Mentoring in Einzelfällen

Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Direkte Dienstvorgesetzte sorgen für flexible Teilzeitmodelle
- Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- Möglichkeiten zur Telearbeit, ohne dass sich die Inanspruchnahme nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirkt, vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG
- Flexible Arbeitszeiten und im Einzelfall Ausschöpfung der Möglichkeiten über die bestehenden Flexibilisierungsmodelle hinaus; vgl. § 29 ChancenG
- Möglichkeit des Mitbringens der Kinder bei Betreuungsengpässen
- Rückkehrkonzeption beurlaubter Beschäftigter: keine Schlechterstellung hinsichtlich der Position und Tätigkeit

- Bedarfsorientierte Fortbildung von beurlaubten Beschäftigten (insbesondere in zeitlicher Nähe zur geplanten Rückkehr),
 - Bereitstellung von Informationen während der Beurlaubung (Paten/Patinnen)
 - Rechtzeitige Durchführung eines Gesprächs zur Vorbereitung der Rückkehr, ggf. Unterstützung in der Einarbeitungszeit nach der Rückkehr
 - Einladungen zur Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle
- Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG
- Bei der Terminierung von Dienstbesprechungen orientieren sich die einzelnen Organisationseinheiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie - soweit möglich - an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.