

Chancengleichheitsplan
für das
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
Baden-Württemberg
sowie
für seinen (vergleichbaren) höheren Dienst
in den Landratsämtern
(Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung)
2022 – 2028
(Stichtag: 30.06.2022)



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

Vorwort

Die Förderungen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern entsprechend des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes gehört zum Selbstverständnis des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration.

In den vergangenen Jahren konnten hier bereits Erfolge verzeichnet werden. Die Auswertungen im vorliegenden Chancengleichheitsplan belegen eine positive Entwicklung im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration sowie im (vergleichbaren) höheren Dienst bei den Gesundheitsämtern und in der Versorgungsverwaltung. Neben der Steigerung des Anteils der weiblichen Beschäftigten sind insbesondere auch die Erhöhung des Frauenanteils in den Positionen mit Führungsfunktionen als erfreulich zu bewerten.

Trotz der positiven Entwicklungen dürfen und werden wir uns auf den bisherigen Erfolgen nicht ausruhen. Es gilt auch weiterhin, die Grundlagen und Strukturen dafür zu schaffen, eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt zu erreichen. Hierzu zählt auch, auf Rahmenbedingungen hinzuwirken, die es ermöglichen, Beruf und Familie, insbesondere Erziehung und Pflege, sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit zu vereinbaren.

Der Chancengleichheitsplan gilt gleichermaßen für das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration sowie für den (vergleichbaren) höheren Dienst bei den Gesundheitsämtern und in der Versorgungsverwaltung. Mit den im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen und Maßnahmen sollen die Voraussetzungen zur Gleichstellung weiterhin vorangebracht werden. Die Inhalte des Chancengleichheitsplans wurden unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet. Der Personalrat hat seine Zustimmung erteilt.



Leonie Dirks
Ministerialdirektorin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Abbildungsverzeichnis	5
I. Vorbemerkung	7
1. Rechtliche Rahmenbedingungen	7
2. Ziele.....	7
3. Inhalt.....	8
4. Laufzeit und Inkrafttreten.....	8
II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration	10
1. Allgemeines	10
2. Personalbestand.....	10
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	11
<i>a. Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen</i>	<i>12</i>
<i>b. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen</i>	<i>14</i>
<i>c. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen.....</i>	<i>16</i>
4. Teilzeitbeschäftigung	18
5. Beurlaubungen	22
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	23
7. Auszubildende	25
8. Gremien	25
III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur des (vergleichbaren) höheren Dienstes in den Landratsämtern (Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung).....	27
1. Allgemeines	27
2. Personalbestand.....	27
3. Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	28
4. Teilzeitbeschäftigung	30
5. Beurlaubungen	34
6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	34
7. Auszubildende	35
IV. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG.....	36
1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG	36
2. Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG.....	36
<i>a. Personalentwicklungsmaßnahmen.....</i>	<i>37</i>
<i>b. Stellenausschreibungen.....</i>	<i>38</i>
<i>c. Vorstellungsgespräche</i>	<i>38</i>

d. Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	38
e. Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter	40
f. Fort- und Weiterbildung	41
g. geschlechtergerechte Beurteilung	42
h. geschlechtergerechte Sprache.....	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vergleich der Beschäftigten des Sozialministeriums Stichtag 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Sozialministerium zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 3: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 4: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. des (vergleichbaren) höheren Dienstes im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 5: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 6: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 7: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 8: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. des (vergleichbaren) mittleren Dienstes im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
.....	
Abbildung 9: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 10: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 11: Voll- und Teilzeitbeschäftigte gesamt (prozentuale Darstellung)..	
Abbildung 12: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 13: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen, aufgeteilt Frauen/Männer zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 14: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 15: Beschäftigte in Teilzeit mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 16: Vergleich der Beschäftigten des höheren Dienstes des Öffentlichen Gesundheitsdienstes und der Versorgungsverwaltung Stichtag 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....	
Abbildung 17: Beschäftigte je Besoldungsgruppe zum, Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)	
Abbildung 18: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022.....	

Abbildung 19: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Abbildung 20: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung).....

Abbildung 21: Voll- und Teilzeitbeschäftigung gesamt

Abbildung 22: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

I. Vorbemerkung

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 23. Februar 2016 hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an allen Positionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG) sollen insbesondere die Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen verbessert sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erreicht werden.

Der Chancengleichheitsplan stellt ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung dar und bildet somit eine wichtige Grundlage für eine längerfristige Förderung von Frauen. Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Das Gesetz legt den Inhalt und das Verfahren zur Überwachung der Erfüllung der Zielvorgaben sowie die Gültigkeitsdauer fest.

2. Ziele

Der vorliegende Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration hat wie die vorherigen Pläne zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist dabei ausdrücklich als Querschnittsaufgabe dargestellt, die nicht nur von Personalverwaltung und Personalvertretungen, sondern von und in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich an alle Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die ihrerseits für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Verantwortung tragen.

3. Inhalt

Gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines Geltungsbereiches zu enthalten.

Der Chancengleichheitsplan muss Zielvorgaben enthalten. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG grundsätzlich mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderung 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. Dabei ist bei der jeweiligen Auswahlentscheidung im Einzelfall stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG zu beachten. Darüber hinaus ist darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erhöht werden sollen, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (vgl. § 6 Absatz 3 ChancenG).

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2022. Er zeigt die Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration sowie des (vergleichbaren) höheren Dienstes des Landes Baden-Württemberg in den Landratsämtern, für den das Sozialministerium oberste Dienstbehörde und personalverwaltende Stelle ist (Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung), zu diesem Zeitpunkt auf, analysiert die Veränderungen der vorangegangenen Jahre, bilanziert den Erfolg der bisher eingesetzten Maßnahmen und legt neue Zielvorgaben fest.

4. Laufzeit und Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen. Der vorherige Chancengleichheitsplan hatte demgegenüber eine Laufzeit von fünf Jahren vom 22.10.2015 bis 21.10.2020. Aufgrund der erhöhten personellen Ressourcen zur Bewältigung der Corona-Pandemie und der Eingliederung des Landesgesundheitsamts zum 01.01.2022 wurde von der Erstellung des Chancengleichheitsplan im Jahr 2020 abgesehen.

Der vorliegenden Chancengleichheitsplan tritt, angepasst an den Stichtag der Erhebung 30.06.2022, rückwirkend zum 01.07.2022 in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2028.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2022 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Sozialministerium ist, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

2. Personalbestand

Der Personalbestand des Sozialministeriums umfasste am 30.06.2022 insgesamt 570 Beschäftigte. Davon waren 397 Frauen, was einem Frauenanteil von 70% entspricht. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zur letzten Erhebung 2015 um zwölf Prozentpunkte gesteigert werden. Im damaligen Sozialministerium wurden zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 297 Beschäftigte erfasst, wovon 172 Frauen waren. Dies entspricht einen Anteil von 58%.

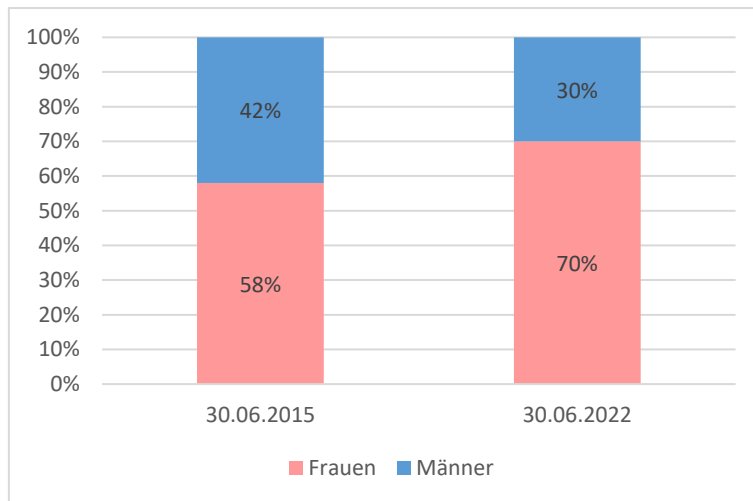


Abbildung 1: Vergleich der Beschäftigten des Sozialministeriums Stichtag 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Bewertung

Die Anzahl der Beschäftigten hat sich seit 2015 fast verdoppelt. Grund hierfür sind die Eingliederung von Teilen des Integrationsministeriums im Zuge dessen Auflösung im Jahr 2016 sowie die Eingliederung des Landesgesundheitsamts zum 01.01.2022. Darüber hinaus resultiert der Personalzuwachs auf die gestiegene Anzahl an Aufgaben, nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten ist dabei weitergewachsen. So sind mittlerweile mehr als zwei Drittel des Gesamtpersonalbestands Frauen.

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 570 Beschäftigten sind 276 Personen dem höheren Dienst, 167 Personen dem gehobenen und 127 Personen dem mittleren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen.

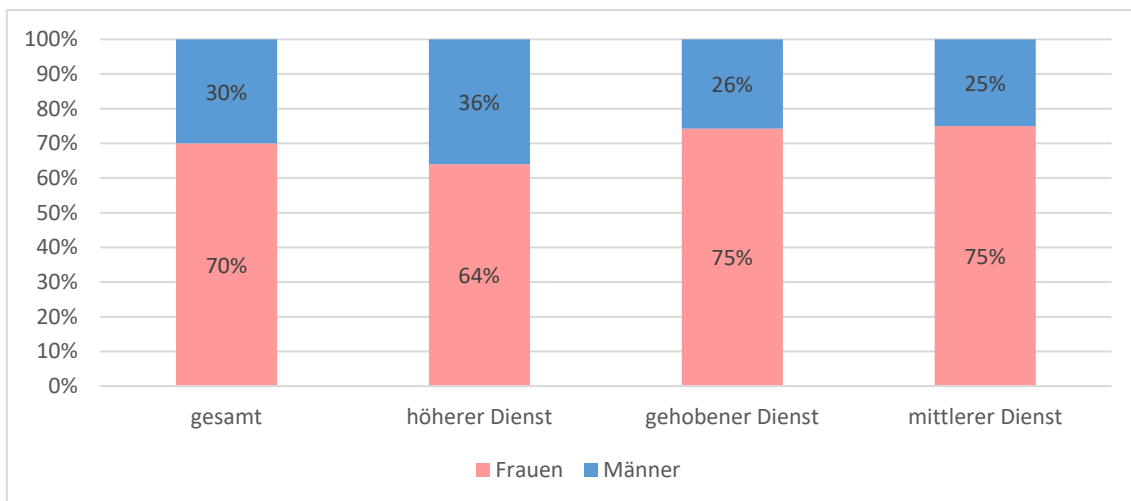


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Sozialministerium zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Im Vergleich zu 2015 ergeben sich folgende Veränderungsdaten:

Laufbahngruppe	30.06.2015	30.06.2022	Veränderung
Höherer Dienst	48%	64%	+ 16%-Punkte
Gehobener Dienst	63%	75%	+ 12%-Punkte
Mittlerer Dienst	68%	75%	+ 7%-Punkte
Gesamtpersonal	58%	70%	+ 12%-Punkte

Bewertung und Ausblick

Im Gesamtpersonal hat sich die Überrepräsentanz von Frauen weiter erhöht. Dabei wird der Anstieg des Anteils der Frauen an den Gesamtbeschäftigten von allen Laufbahnen getragen. In sämtlichen Laufbahnen konnte ein Anstieg des Frauenanteils verzeichnet werden.

In den kommenden Jahren wird es nur wenig Raum für Neueinstellungen geben. Die Entwicklung des Gesamtpersonals wird deshalb vor allem durch die Personalfluktuationsbeeinflusst werden.

a. Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2022 waren im höheren Dienst 276 Personen beschäftigt, 176 davon waren Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes

betrug damit am Stichtag 64%. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zur letzten Erhebung 2015 um 16 Prozentpunkte gesteigert werden. Im damaligen Sozialministerium wurden zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 124 Beschäftigte im höheren Dienst erfasst, wovon 59 Frauen waren. Dies entspricht einen Anteil von 48%.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Bes./Ent.Gr., ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

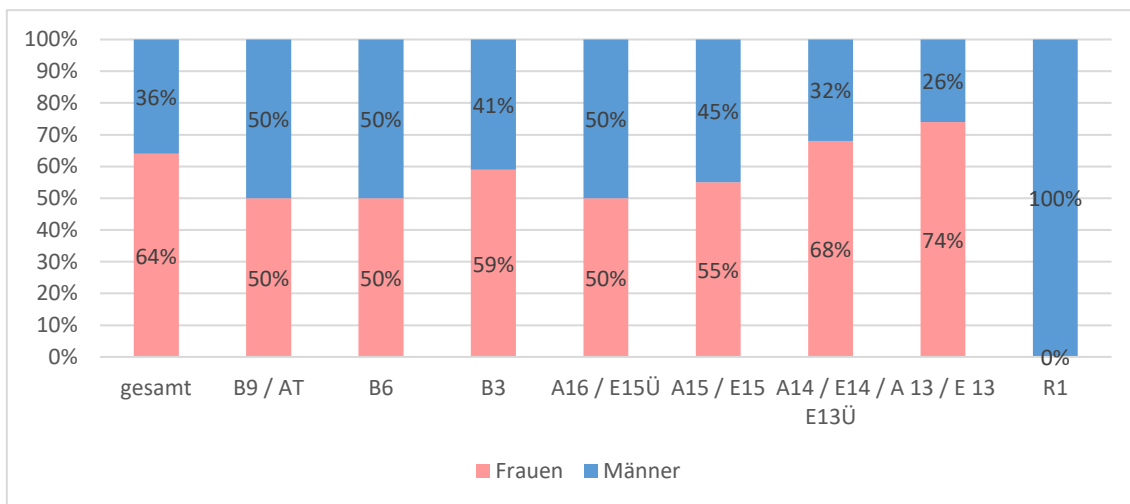


Abbildung 3: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Im Eingangsamts des höheren Dienstes waren Frauen überrepräsentiert. Sowohl im ersten Beförderungsamts, der Bes./Ent.Gr. A 14/E 14/E 13 Ü, als auch im zweiten Beförderungsamts, der Bes./Ent.Gr. A 15/E 15, wurde eine 68%ige bzw. 55%ige Repräsentanz von Frauen erreicht. Auch in den höheren Beförderungsamts des höheren Dienstes konnte eine Parität bzw. Überrepräsentanz von Frauen erzielt werden.

Bilanz

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des höheren Dienstes ist weiter deutlich gestiegen.

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:

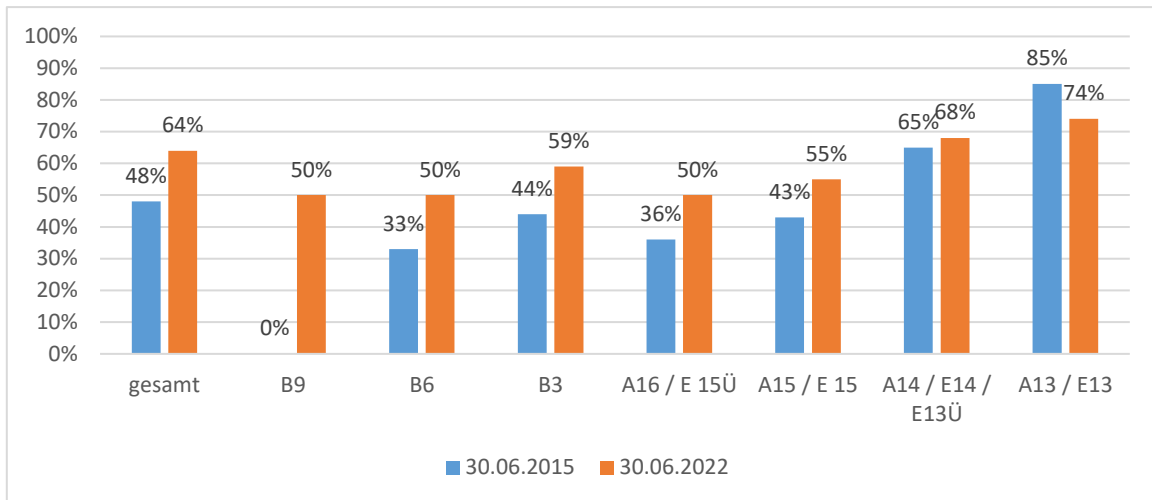


Abbildung 4: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. des (vergleichbaren) höheren Dienstes im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

In allen Ämtern, in denen Frauen zuvor unterrepräsentiert waren, konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Eine besonders deutliche Steigerung ist in den höheren Besoldungsgruppen ab A 15 zu verzeichnen. Insbesondere in der Bes.Gr. B6 konnte die Repräsentanz von Frauen von 33% im Jahr 2015 auf 50% in 2022 angehoben werden.

Bewertung und Ausblick

Die in der Vergangenheit erreichte Überrepräsentanz von Frauen im Eingangsamtsamt und im ersten Beförderungsamtsamt wirkt sich nunmehr auch auf die nächsthöheren Beförderungsamtsämter aus. Dort konnte der Frauenanteil zwischen zwölf und 17 Prozentpunkten gesteigert werden. Die Prognose, dass sich die Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Ämtern zusehends auch in den Beförderungsamtsämtern niederschlägt, wird durch die aktuelle Datenerhebung bestätigt. Es ist zu erwarten, dass die erreichte Parität bzw. Überrepräsentanz von Frauen – abhängig von den Beförderungsentscheidungen – in den kommenden Jahren beibehalten wird.

b. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Am Stichtag 30.06.2022 waren im gehobenen Dienst 167 Personen beschäftigt. 126 davon waren Frauen, was einem Anteil von 75% entspricht. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zur letzten Erhebung 2015 um zwölf Prozentpunkte gesteigert werden.

Im damaligen Sozialministerium wurden zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 104 Beschäftigte erfasst, wovon 66 Frauen waren. Dies entspricht einem Anteil von 63%. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Bes./Ent.Gr., ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

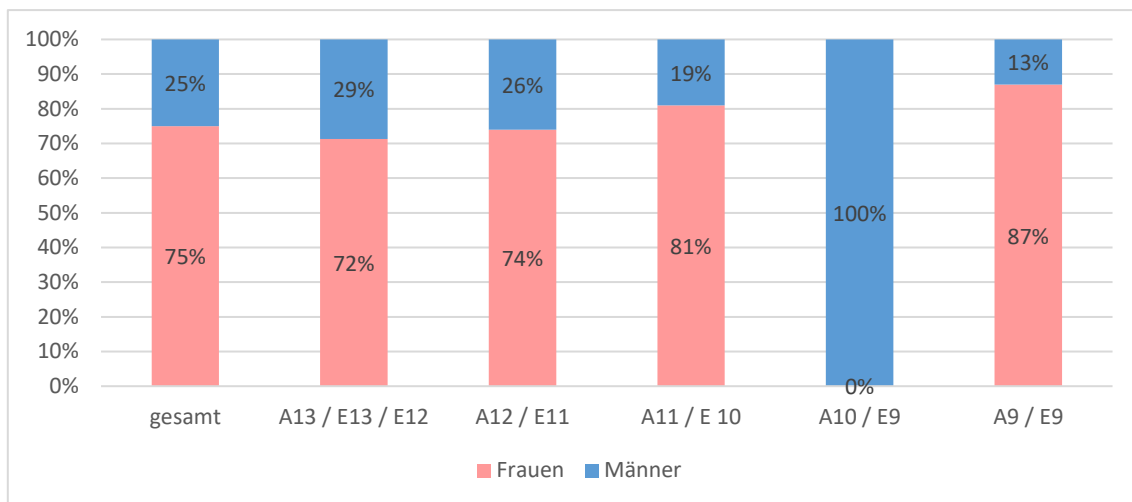


Abbildung 5: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Mit Ausnahme der Bes.Gr. A10/Ent.Gr. 9 waren Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes stark überrepräsentiert. Die geringste Überrepräsentanz bestand beim Spitzenamt des gehobenen Dienstes. Selbst hier lag der Frauenanteil jedoch bei 72% und entspricht damit nahezu dem Gesamtanteil der Frauen im gehobenen Dienst.

Bilanz

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:

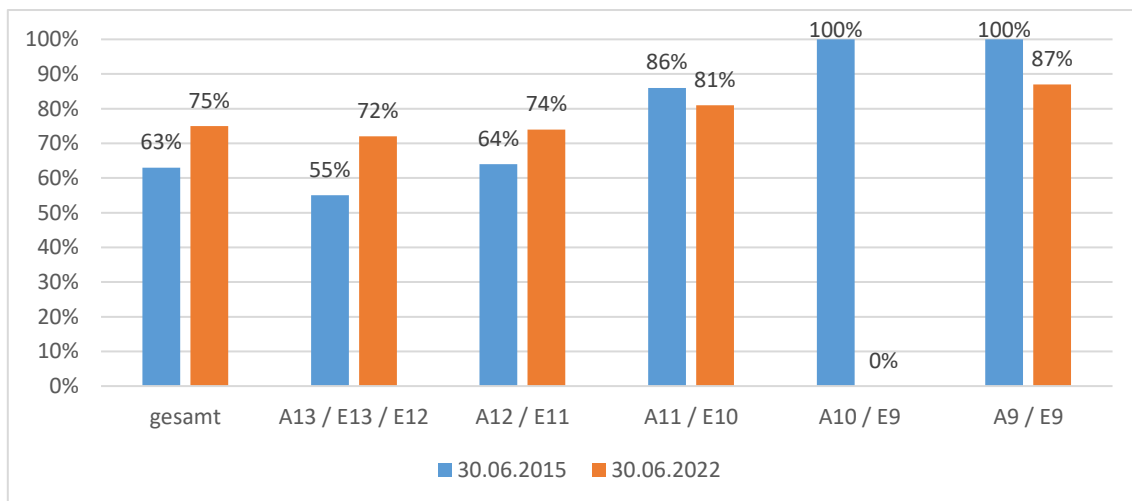


Abbildung 6: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Im Eingangsamt sowie im ersten und zweiten Beförderungsamt ging der Frauenanteil leicht bis stark zurück. In den höheren Beförderungsämtern konnte der Frauenanteil indes gesteigert werden. Dies gilt insbesondere für das höchste Beförderungsamt, wo der Frauenanteil von 55% auf 72% anstieg, und für die Bes.Gr./Ent.Gr. A12/E 11, wo eine Steigerung von 64% auf 74% zu verzeichnen ist. Insgesamt ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst deutlich von 63% auf 75% gestiegen.

Bewertung und Ausblick

Gegenüber dem Jahr 2015 ist eine strukturelle Verbesserung der Repräsentanz von Frauen zu verzeichnen. So konnte in der Bes./Ent.Gr. A13/E13Ü/E13/E12 ein deutlicher Anstieg verzeichnet werden. Anders gestaltet sich die Lage im Eingangsamt sowie dem ersten und zweiten Beförderungsamt. Grund hierfür sind die in der Regel geringe Anzahl an beschäftigten Personen. Bereits wenige Personalentscheidungen haben eine erhebliche relative Auswirkung.

c. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Am Stichtag 30.06.2022 waren insgesamt 127 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 95 davon waren Frauen, was einem Anteil von 75% entspricht. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zur letzten Erhebung 2015 um sieben Prozentpunkte gesteigert werden. Im damaligen Sozialministerium wurden zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 69 Beschäftigte erfasst, wovon 47 Frauen waren. Dies entspricht einen Anteil von 68%.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes differenziert nach der jeweiligen Bes./Ent.Gr. ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

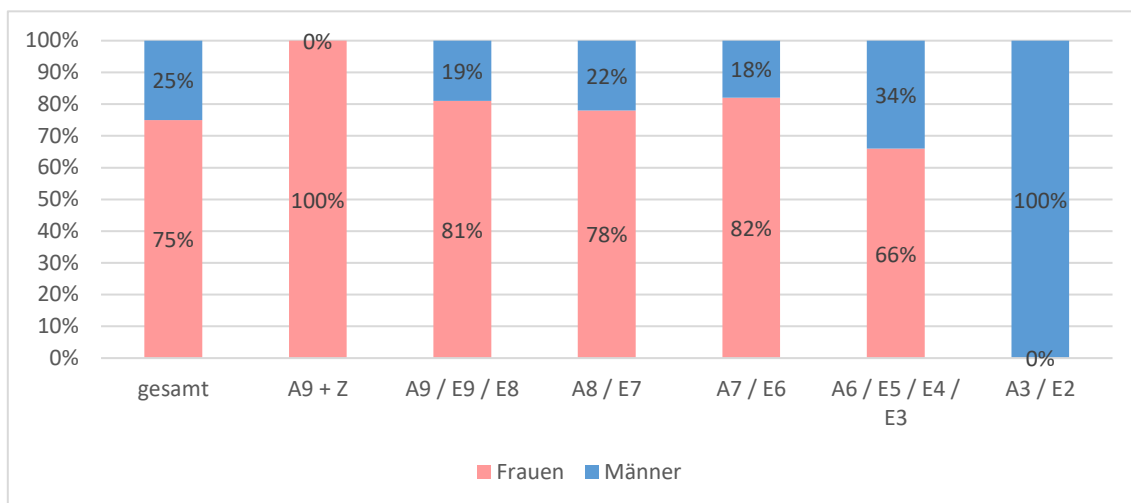


Abbildung 7: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

In fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bestand eine zum Teil deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Einzige Ausnahme bildet die Bes./Ent.Gr. A3/E2. Dort ist die Repräsentanz von Frauen von 60% im Jahr 2015 auf 0% im Jahr 2022 gesunken. In der Bes./Ent.Gr. A3/E2 war jedoch lediglich eine Stelle vorhanden; diese war mit einem Mann besetzt.

Bilanz

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:

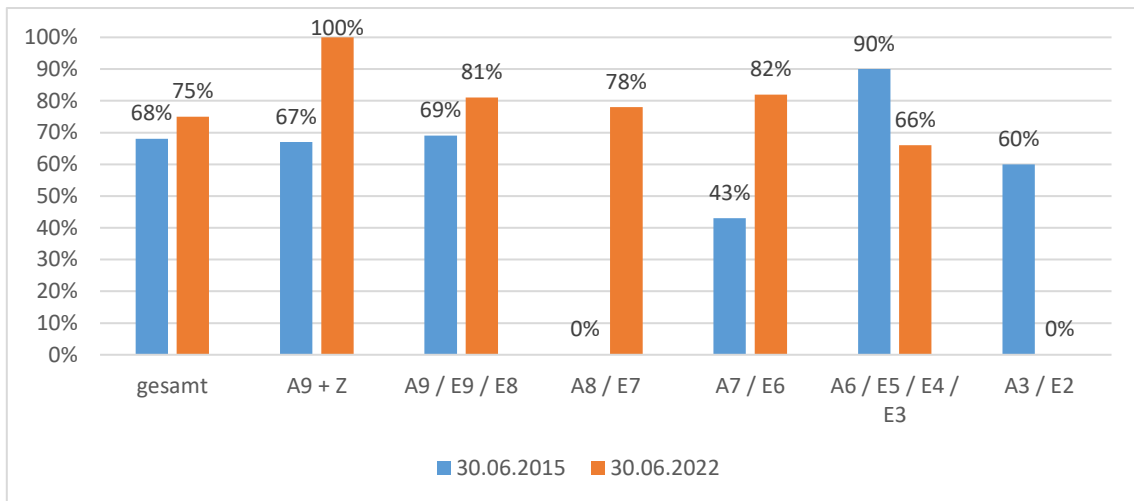


Abbildung 8: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. des (vergleichbaren) mittleren Dienstes im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Im ersten Beförderungsamte, der zahlenmäßig größten Gruppe A6/E5, E3, sank der Frauenanteil. In den höchsten Beförderungssämtern stieg der Frauenanteil.

Bewertung und Ausblick

Im mittleren Dienst sind Frauen in allen Ämtern nahezu gleichrangig oder überrepräsentiert. Besondere Maßnahmen sind daher nicht zu treffen.

4. Teilzeitbeschäftigung¹

Am Stichtag 30.06.2022 arbeiteten von den 570 Beschäftigten 362 in Vollzeit, 179 Beschäftigte in Teilzeit und 29 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne Beurlaubte betrug entsprechend 33% (2015: 35%).

¹ Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt. Beschäftigte in Elternzeit zählen zu den Beurlaubten.

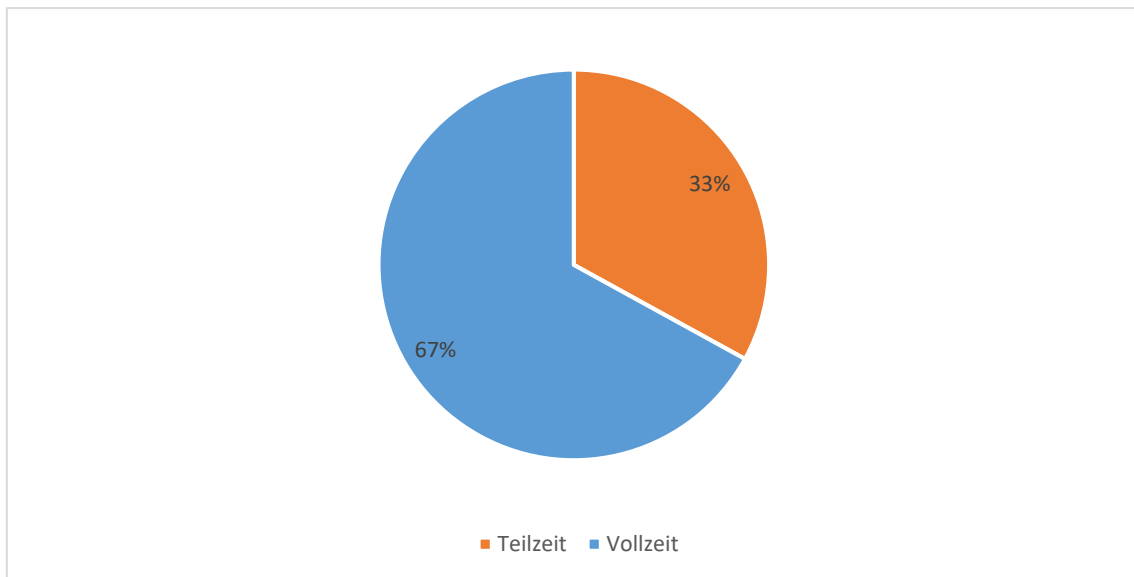
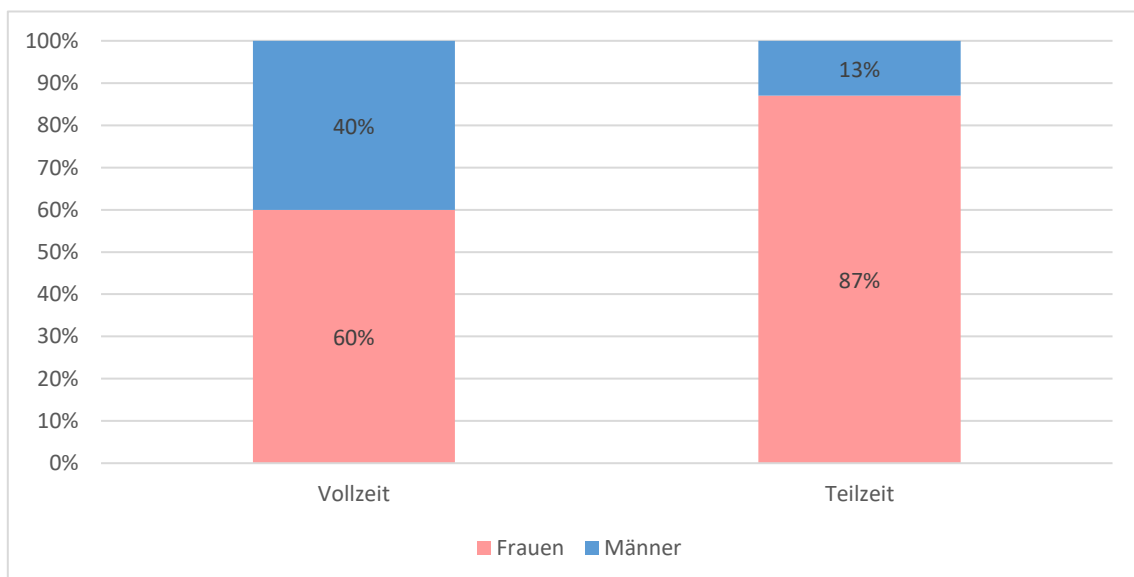


Abbildung 9: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Der Anteil von Frauen in Vollzeit überwiegt mit 60% den Anteil an vollzeitbeschäftigten Männern.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten überwiegt der Frauenanteil erheblich: 87% der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 13% waren Männer. Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern ist dabei um drei Prozentpunkte gesunken. Zum Stichtag 30.06.2015 waren 84% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten lag damals bei 16%.



Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 216 in Vollzeit, 155 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 42% unter den weiblichen Beschäftigten (2015: 52%).

Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 146 in Vollzeit, 24 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 14% unter den männlichen Beschäftigten. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan, ist der Anteil der Männer in Teilzeit um ein Prozentpunkt gestiegen (2015: 13%).

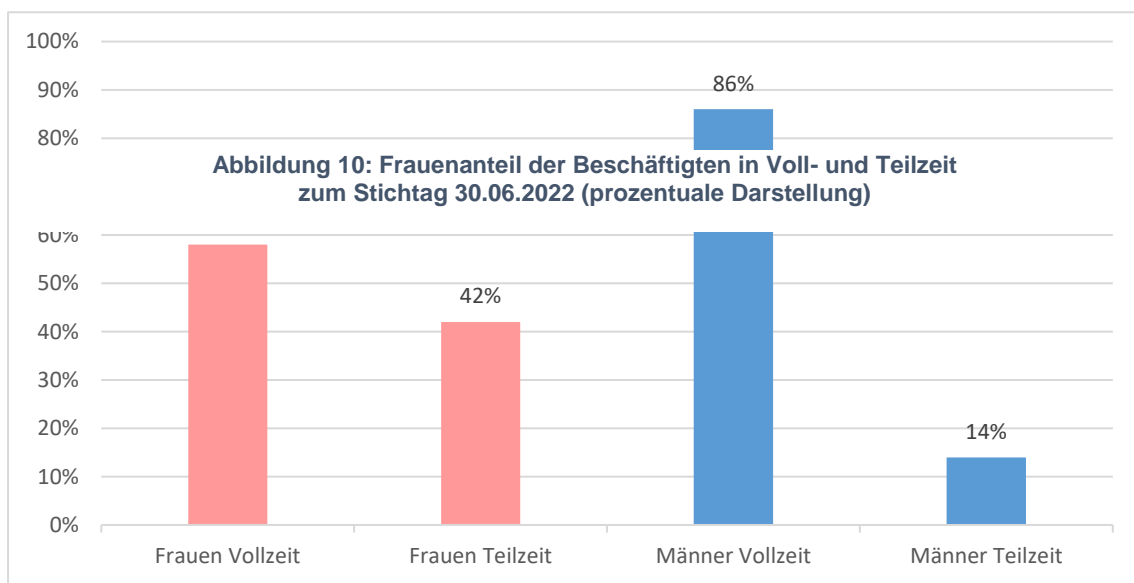


Abbildung 11: Voll- und Teilzeitbeschäftigte gesamt (prozentuale Darstellung)

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: 41% der Teilzeitbeschäftigten sind im höheren Dienst, 38% in gehobenen Dienst und 21% im mittleren Dienst beschäftigt.

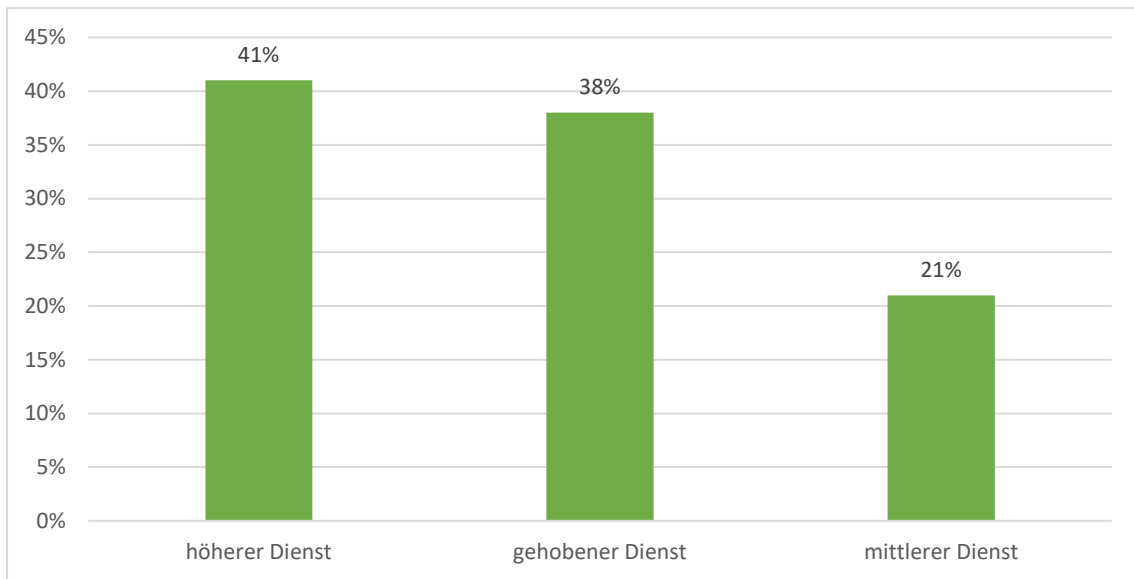


Abbildung 12: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Die Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst ist um 13 Prozentpunkte auf 41% gestiegen. Im gehobenen Dienst ist ein Rückgang von acht Prozentpunkten auf 38% zu verzeichnen. Auch im mittleren Dienst ist der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen um fünf Prozentpunkte von 26% auf 21% gesunken.

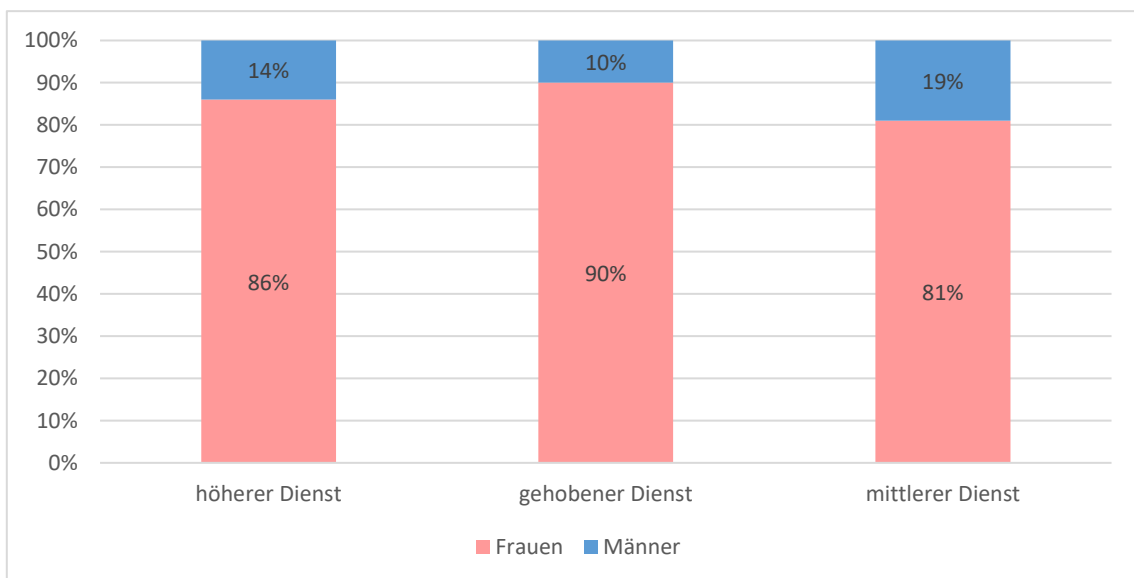


Abbildung 13: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen, aufgeteilt Frauen/Männer zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Im höheren Dienst sind 86% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Im gehobenen Dienst beläuft sich der Anteil von Frauen auf 90%. Auch im mittleren Dienst sind 81% der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Bilanz

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und die Teilzeitquote sind im Berichtszeitraum weiter gestiegen. Teilzeitarbeit bleibt ein Frauenthema, während sie bei Männern nur geringfügig zunimmt.

Das Angebot der Teilzeitarbeit wurde gleichermaßen häufig von Frauen in allen Laufbahngruppen in Anspruch genommen.

Bewertung und Ausblick

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit im Sozialministerium einen hohen Stellenwert. Das Sozialministerium ist auch weiterhin bestrebt, allen Interessierten flexible und passgenaue Teilzeitmodelle anzubieten. Durch dieses wesentliche Instrument können lange Beurlaubungen mit ungünstigeren Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung sowie auf Versorgungs- und Rentenansprüche vermieden werden. Umgekehrt besteht dabei die Gefahr der „Teilzeitfalle“, welche sich nachteilig auf die gesamte berufliche Entwicklung, Aufstiegschancen sowie Versorgungs- und Rentenansprüche auswirkt.

Der hohe Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung spiegelt den gesellschaftlichen Umstand wider, wonach Themen der Kindererziehung und Pflegearbeiten immer noch ganz überwiegend von Frauen übernommen werden.

5. Beurlaubungen²

Am Stichtag 30.06.2022 waren insgesamt 29 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt, das entspricht einer Beurlaubten-Quote von knapp 5%. 26 der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 90% entspricht (im Jahr 2015: 82%).

Die Beurlaubungen verteilten sich wie folgt auf die Laufbahngruppen und Geschlechter:

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	insgesamt
--	------------------------	------------------------	-----------

² Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt. Beschäftigte in Elternzeit zählen zu den Beurlaubten.

Höherer Dienst	12	2	14
Gehobener Dienst	11	1	12
Mittlerer Dienst	3	-	3
insgesamt	26	3	29

Bewertung

Ebenso wie Teilzeitarbeit werden Beurlaubungen hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen, am häufigsten von Frauen im höheren Dienst.

Die meisten Beurlaubungen haben einen familiären Hintergrund. Um die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, versucht das Sozialministerium den Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erleichtern, vgl. hierzu Kapitel IV.

6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Als Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wurden folgende Funktionsstellen eingestuft:

- die Ministerialdirektorin
- die Abteilungsleitungen und ihre Stellvertretungen
- die Referatsleitungen und ihre Stellvertretungen
- die Zentralstellenleitung und ihre Stellvertretung
- die Leitung des Bereichs Pressestelle und Öffentlichkeitsarbeit
- Stabsstellenleitungen.

Von den 99 Beschäftigten, die diese Funktionsstellen innehatten, waren 56 Frauen und 42 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 57% (gegenüber 34% im Jahr 2015).

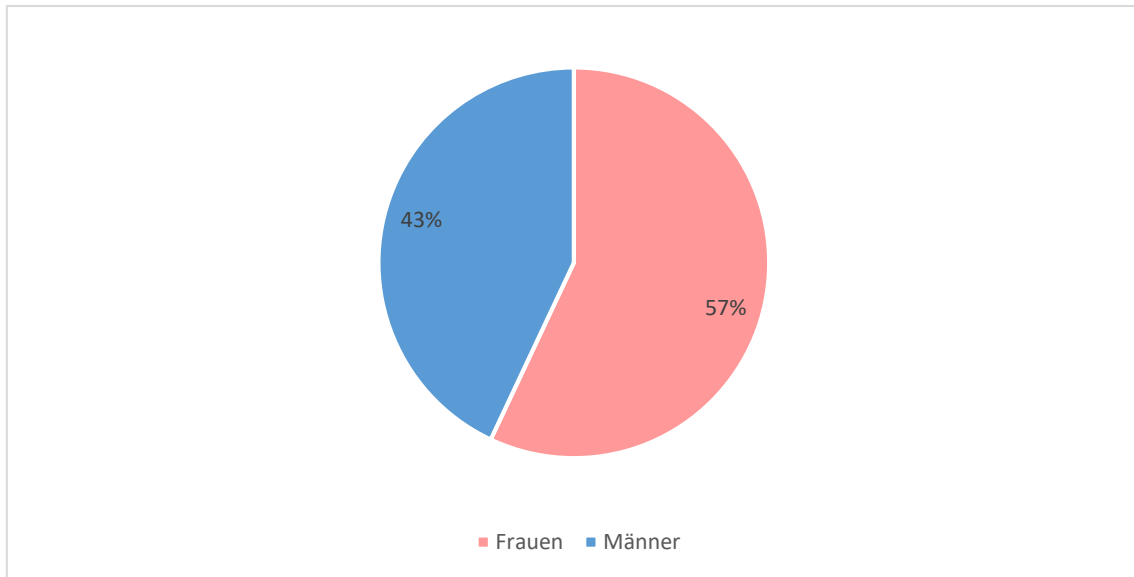


Abbildung 14: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

31 Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber arbeiteten in Teilzeit, 27 davon waren Frauen. Dies entspricht einem Anteil in Höhe von knapp 31%.

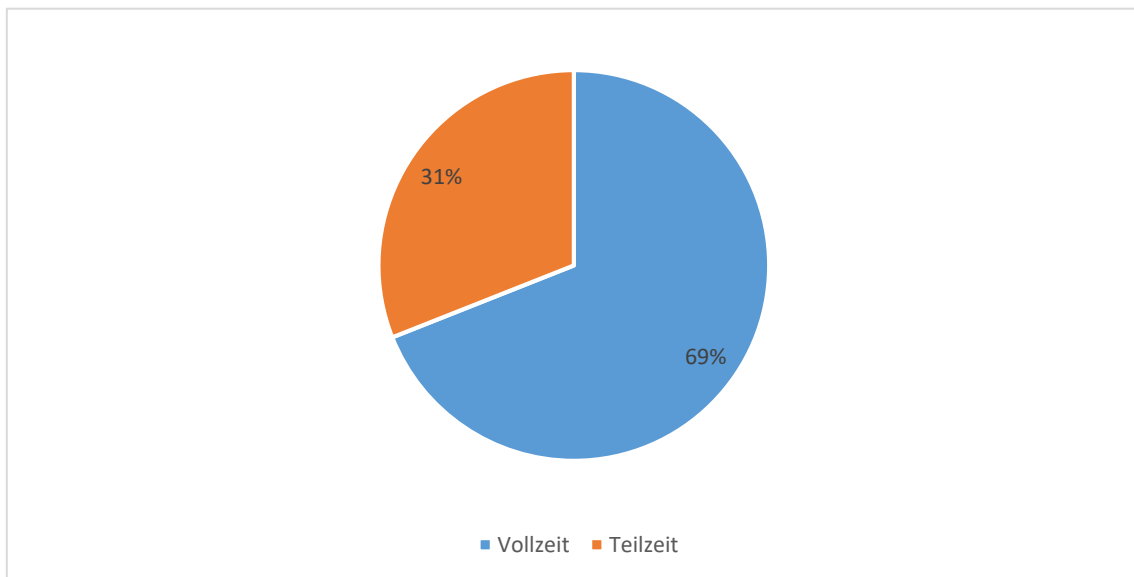


Abbildung 15: Beschäftigte in Teilzeit mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Bilanz

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Führungsposition konnte von 34% auf 57% gesteigert werden. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen stieg von 24% auf 31%. Setzt man den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen

ins Verhältnis zum Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Höhe von 33% (s. Abbildung 9) wird deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben noch geringfügig unterrepräsentiert sind.

Bewertung und Ausblick

Der positive Trend der vergangenen Jahre hat sich weiterhin fortgesetzt. Erstmals ist es gelungen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen umzukehren. Mit 57% wurde mehr als die Hälfte der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Weniger wahrgenommen werden Führungspositionen in Teilzeit. Hier gilt es zukünftig, die Bedingungen zu verbessern.

7. Auszubildende

Am Stichtag 30.06.2022 waren beim Sozialministerium keine Auszubildenden beschäftigt.

8. Gremien

Für Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 01.01.2019 grundsätzlich mindestens 50 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen vorliegt. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen.

Ausnahmen sind nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Besondere Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat.

Gremien in diesem Sinnen sind nach § 13 Absatz 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Zum Stichtag gab es folgende Gremien, die unter § 13 Absatz 4 ChancenG fallen:

- Landesjugendkuratorium
- Verwaltungsrat der BITBW
- Landesbeirat für Integration
- Prüfungsausschüsse für Sozialversicherungsfachangestellte
- Berufsbildungsausschuss
- Landeswahlausschuss Sozialversicherungswahl

Der nach § 13 Absatz 3 ChancenG ab 1. Januar 2019 geforderte Frauenanteil in Höhe von 50% ist in nahezu allen diesen Gremien erfüllt.

III. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur des (vergleichbaren) höheren Dienstes in den Landratsämtern (Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung)

1. Allgemeines

Dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration obliegt die Stellenbewirtschaftung für den (vergleichbaren) höheren Dienst bei den Landratsämtern, namentlich der Gesundheitsämter und der Versorgungsverwaltung. Dienstvorgesetzter sowohl für die Landesbediensteten der Versorgungsverwaltung als auch für diejenigen des Öffentlichen Gesundheitsdienstes ist die jeweilige Landrätin bzw. der jeweilige Landrat. Darüber hinaus ist die Landrätin bzw. der Landrat nach § 56 der Landkreisordnung auch ohne Zustimmung des Sozialministeriums berechtigt, die ihr bzw. ihm unterstehenden Landesbediensteten zur Erfüllung aller staatlichen Aufgaben einzusetzen. In Anbetracht dessen und angesichts der zukunftsgerichteten Zielsetzung dieses Plans ist es sinnvoll, die Bündelung der Versorgungsverwaltung und des Öffentlichen Gesundheitsdienstes in derselben Behörde durch einen Chancengleichheitsplan nachzuvollziehen. Nachdem die Landratsämter den versorgungsärztlichen Dienst im Rahmen ihrer Organisationshoheit überwiegend in die Gesundheitsämter eingegliedert haben, wurden im Staatshaushaltsplan die Stellen der Versorgungs- und Gesundheitsämter zusammengeführt. Die Darstellung erfolgt daher im Chancengleichheitsplan einheitlich.

2. Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2022 waren im Bereich der Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung in der Laufbahngruppe des (vergleichbaren) höheren Dienstes insgesamt 613 Personen, davon 508 Frauen, beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von 83%. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist dabei sowohl relativ als auch prozentual angestiegen. Zum letzten Stichtag 30.06.2015 waren 492 Beschäftigte verzeichnet, davon 369 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 75%.

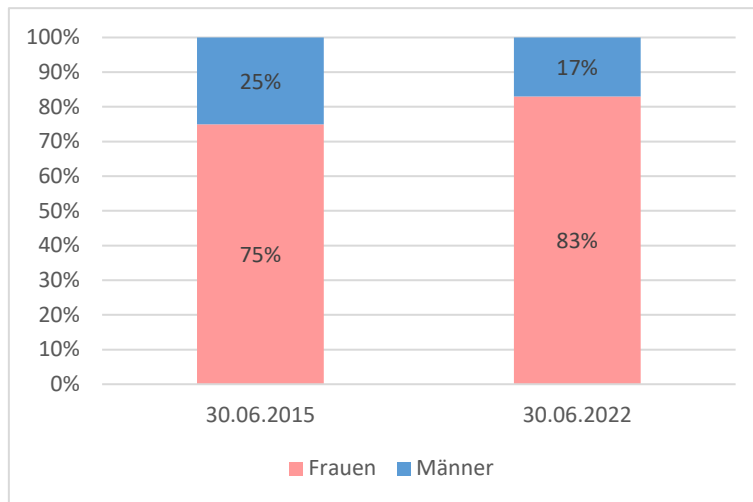


Abbildung 16: Vergleich der Beschäftigten des höheren Dienstes des Öffentlichen Gesundheitsdienstes und der Versorgungsverwaltung Stichtag 30.06.2015/30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Der Personalbestand ist gegenüber der vergangenen Erhebung zum 30.06.2015 deutlich gestiegen. Grund hierfür ist u.a. der Stellenzuwachs und die Personaloffensive zur Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten konnte ebenfalls mit 508 (im Jahr 2015: 369) gesteigert werden, so dass Frauen am Stichtag mit 83% höher repräsentiert waren als sieben Jahre zuvor (75%).

Damit besteht in der Gesamtbetrachtung der Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung nach wie vor eine Überrepräsentanz von Frauen.

3. Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Gegliedert nach den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben sich folgende Frauenanteile:

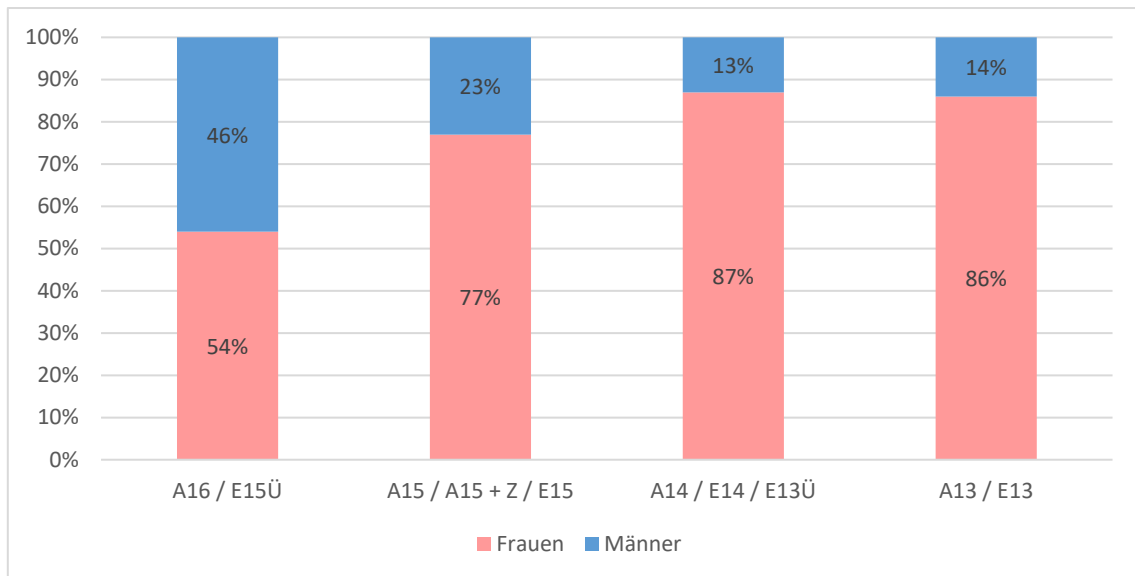


Abbildung 17: Beschäftigte je Besoldungsgruppe zum, Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

In der Bes./Ent.Gr. A13 / E13 waren zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt 84 Beschäftigte, davon 72 Frauen. Mit 369 Beschäftigten bildeten die Bes./Ent.Gr. A14 / E14 / E13Ü die größte Gruppe. 320 Personen waren weiblich. In Bes./Ent.Gr. A15 / E15 waren von 132 Beschäftigten 101 Frauen. Die zahlenmäßig kleinste Gruppe bildeten die Beschäftigten der Bes./Ent.Gr. A16 / E15Ü. Von 28 Beschäftigten waren 15 Frauen.

Bilanz

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:

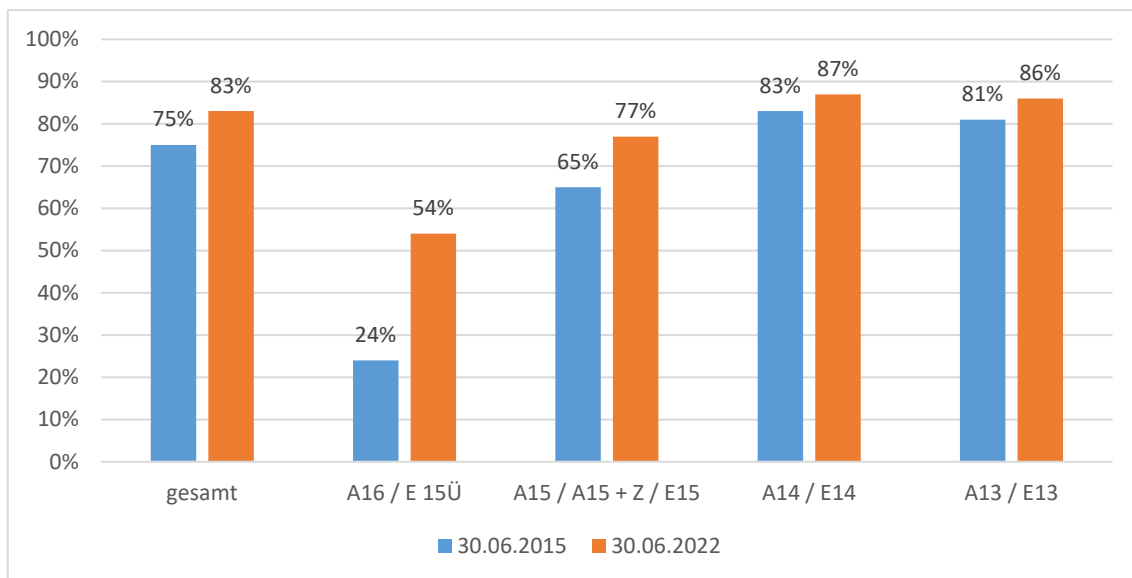


Abbildung 18: Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Vergleich 30.06.2015/30.06.2022

In sämtlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Dies gilt insbesondere für das höchste Beförderungsamt, wo der Frauenanteil von 24% auf 54% anstieg. Insgesamt ist der Frauenanteil weiter von 75% auf 83% gestiegen.

Bewertung und Ausblick

Die bereits in der Vergangenheit erreichte Überrepräsentanz von Frauen im Eingangsammt und in den nächsten zwei Beförderungsämtern hat sich weiter erhöht und wirkt sich nunmehr auch auf das höchste Beförderungsamt aus. Erstmals wurde die Unterrepräsentanz umgekehrt. Mit nunmehr 54% liegt auch im Bereich der Bes.Gr. A 16/E 15Ü (bei den Amtsleitungen) eine Überrepräsentanz von Frauen vor. Es ist zu erwarten, dass sich die Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Ämtern – abhängig von den Beförderungsentscheidungen – in den kommenden Jahren weiter niederschlagen wird.

4. Teilzeitbeschäftigung³

Am Stichtag 30.06.2022 arbeiteten von den 613 Beschäftigten 235 in Vollzeit, 352 Beschäftigte in Teilzeit und 26 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne Beurlaubte betrug entsprechend 60%.

³ Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt. Beschäftigte in Elternzeit zählen zu den Beurlaubten.

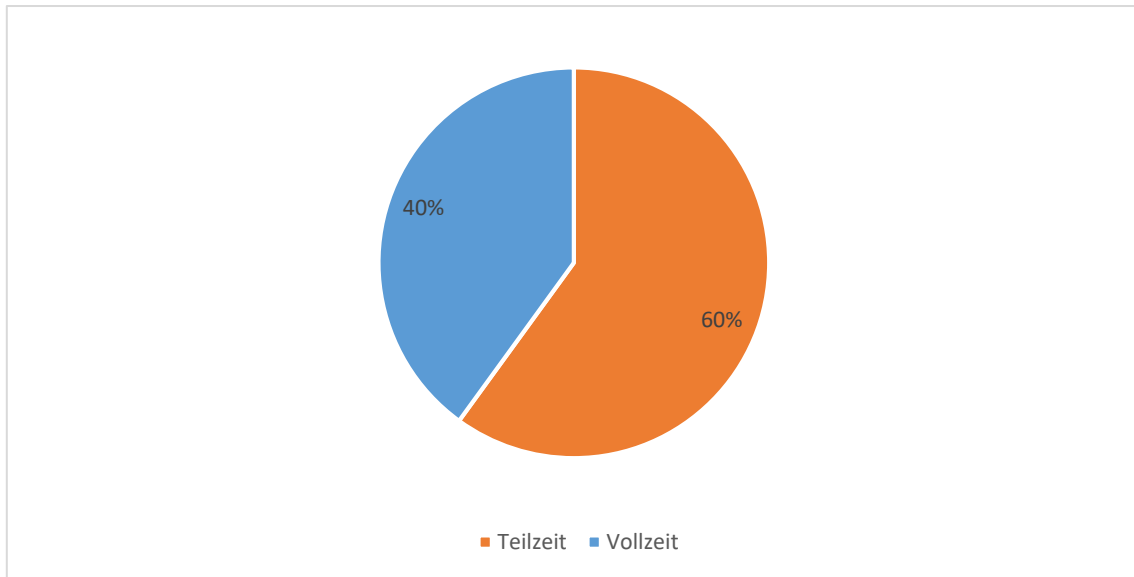


Abbildung 19: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Der Anteil von Frauen in Vollzeit überwiegt mit 67% den Anteil an vollzeitbeschäftigten Männern.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten überwiegt der Frauenanteil erheblich: 92% der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 8% waren Männer. Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern ist dabei um zwei Prozentpunkte gesunken. Zum Stichtag 30.06.2015 waren 90% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten lag damals bei 10%.

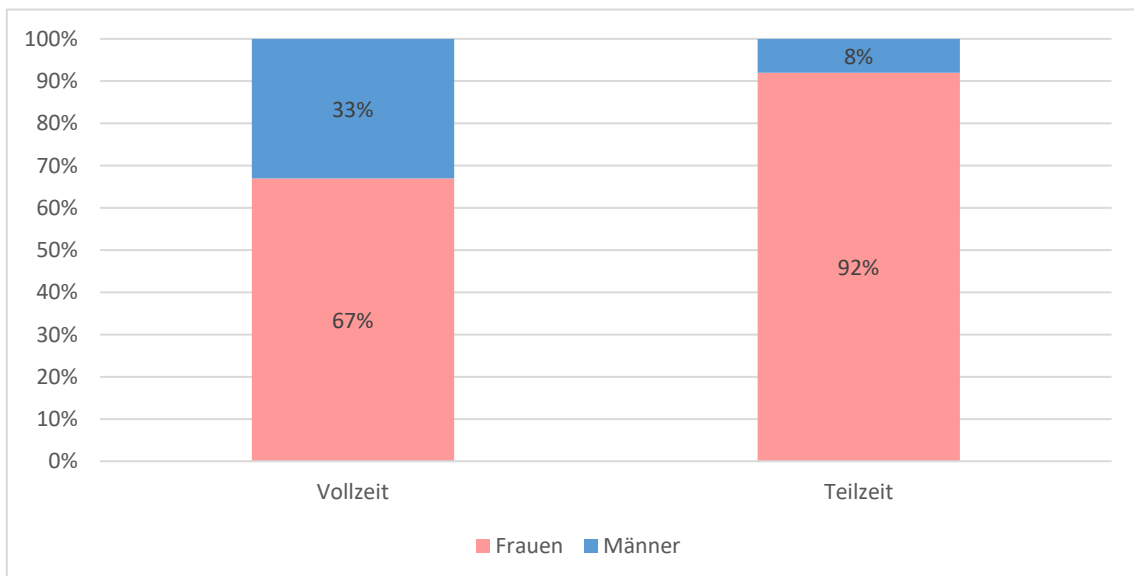


Abbildung 20: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Von den insgesamt 508 weiblichen Beschäftigten arbeiteten 158 in Vollzeit, 325 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 64% unter den weiblichen Beschäftigten (2015: 66%).

Von den 105 männlichen Beschäftigten arbeiteten 77 in Vollzeit, 27 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 26% unter den männlichen Beschäftigten. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan, ist der Anteil der Männer in Teilzeit um vier Prozentpunkt gestiegen (2015: 22%).

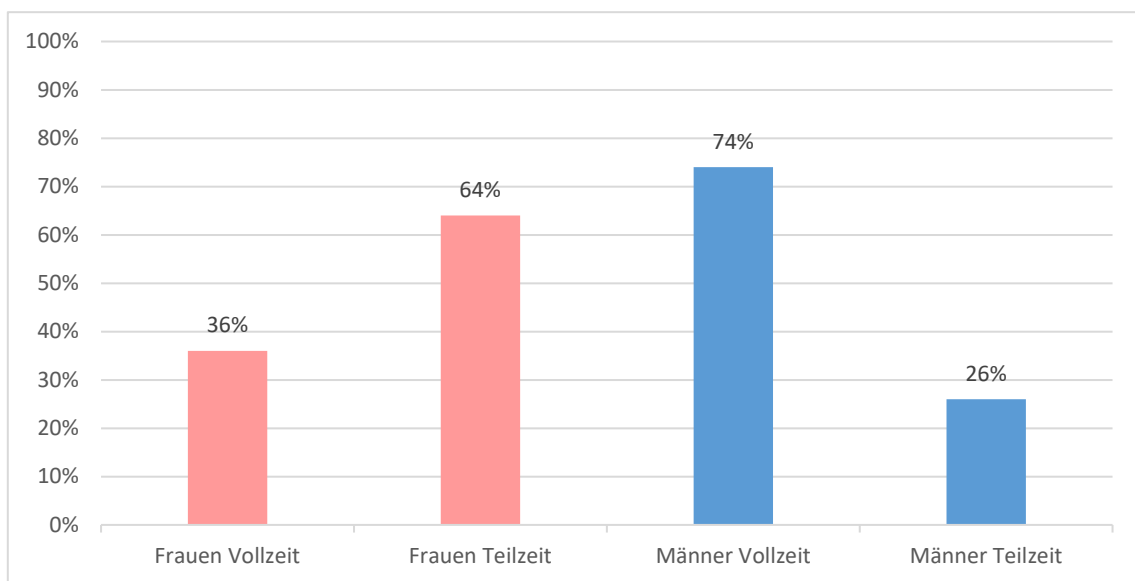


Abbildung 21: Voll- und Teilzeitbeschäftigung gesamt

Gegliedert nach den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ergibt sich folgende Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten:

Bes./Ent.Gr.	Vollzeitbeschäftigte	davon Frauen	anteilig	Teilzeitbeschäftigte	davon Frauen	anteilig
A13 / E13	38	26	68%	39	39	100%
A14 / E14 / E13Ü	106	74	70%	247	230	93%
A15 / E15	63	43	68%	66	56	85%
A16 / E15Ü	28	15	54%	0	0	0%

Bilanz

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und die Teilzeitquote sind im Berichtszeitraum weiter gestiegen. Teilzeitarbeit bleibt zwar ein Frauenthema, nimmt aber auch bei Männern stetig zu.

Unter den 28 nach A16 / E15Ü bewerteten Leitungen der Gesundheitsämter gibt es keine Teilzeitbeschäftigten. In den übrigen Bes./Ent.Gr. lag der Frauenanteil unter den Teilzeitbediensteten zwischen 85% und 100%.

Bewertung und Ausblick

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wurde in der Regel sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch der Ausgestaltung der reduzierten Arbeitszeit entsprochen. Die nach Beamten- und Tarifrecht sowie die nach dem ChancenG bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung wurden ausgeschöpft.

Überwiegend sind familiäre Gründe, beispielsweise die Betreuung von Kindern, seltener auch die Pflege von Angehörigen, für die Reduzierung der Arbeitszeit ausschlaggebend.

Die Tatsache, dass ein hoher Anteil von 64% aller weiblichen Beschäftigten in Teilzeit tätig ist, unterstreicht die große Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung als familienfreundliche Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und belegt insbesondere, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf machbar und von Seiten der Landratsämter (Gesundheitsämter und Versorgungsverwaltung) auch realisierbar ist.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte beruflich nicht benachteiligt werden. Bei den Gesundheitsämtern in Baden-Württemberg sind alle Funktionsstellen grundsätzlich auch teilbar.

5. Beurlaubungen⁴

Am Stichtag 30.06.2022 waren insgesamt 26 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt, das entspricht einer Beurlaubten-Quote von knapp 4%. 25 der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 96% entspricht.

Während der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub/Elternzeit bzw. Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen kann aus den verfügbaren Stellenmitteln nur eine befristete Aushilfskraft im tariflichen Beschäftigungsverhältnis angestellt werden. Sowohl die Beurlaubungsmöglichkeiten als auch die Möglichkeit zur befristeten Einstellung werden fast ausschließlich von Frauen genutzt. Auf flankierende Maßnahmen wie z.B. die haushaltsrechtliche Vorbereitung des Wiedereinstiegs der beurlaubten Beschäftigten und die gezielte Information der befristet Beschäftigten über zu besetzende unbefristete Stellen wird das Sozialministerium wie bisher sein besonderes Augenmerk legen.

6. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Bei den Gesundheitsämtern als Fachverwaltung in den Landratsämtern wurden folgende Funktionsstellen im Bereich der Stellen des Landes als Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben definiert:

- Amtsleitungen,
- stellvertretende Amtsleitungen
- Sachgebietsleitung, soweit nicht zugleich stellvertretende Amtsleitung.

Zum Stichtag 30.06.2022 waren 17 der 31 nach A16 bewerteten Leitungen der Gesundheitsämter mit Frauen besetzt, 14 dieser Funktionsstellen hatten Männer inne. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%.

Im Bereich der nach Besoldungsgruppe A15 mit Amtszulage bewerteten stellvertretenden Amtsleitungen waren acht der 13 übertragenen Funktionen mit Frauen besetzt, fünf hatten Männer inne. Das entspricht einem Frauenanteil von 62%.

⁴ Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt. Beschäftigte in Elternzeit zählen zu den Beurlaubten.

Im Bereich der Sachgebietsleitungen (nach Bes.Gr. A15 bewertete Funktionsstellen) waren von den zum Erhebungsstichtag übertragenen 34 Funktionen (Landesstellen) 26 mit Frauen und acht mit Männern besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 76%.

Insgesamt waren damit 51 von 78 Funktionsstellen Frauen übertragen, was einem Anteil von 65% entspricht.

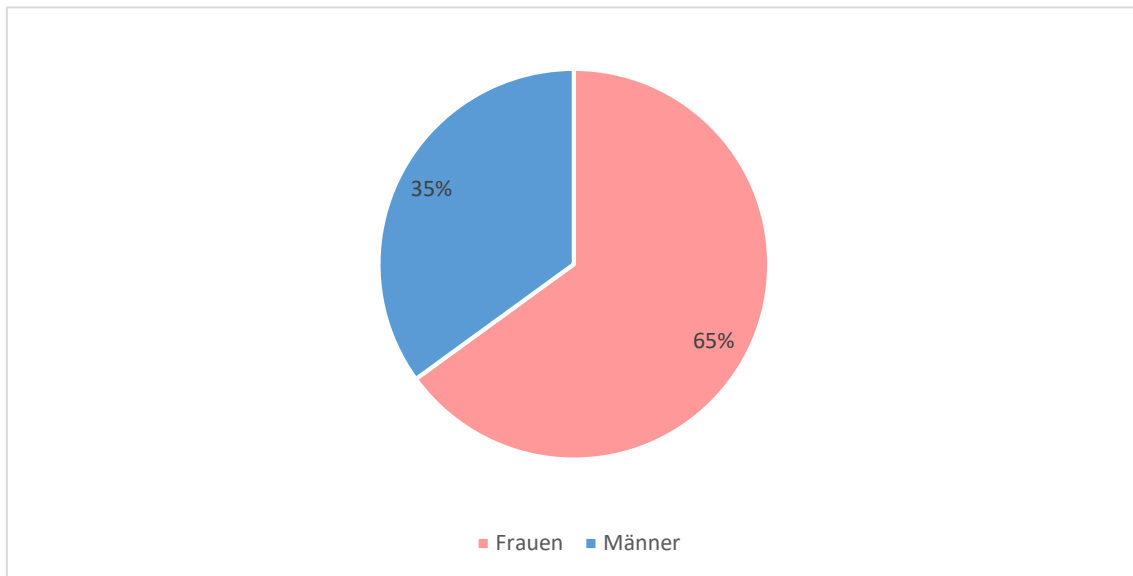


Abbildung 22: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2022 (prozentuale Darstellung)

Die erhobenen Zahlen zeigen, dass der Frauenanteil im Berichtszeitraum um 26 Prozentpunkte auf 65% gestiegen ist. Insgesamt betrachtet bestand zum Stichtag eine Überrepräsentanz von Frauen bei den Führungspositionen.

Da die Versorgungsverwaltung einschließlich des versorgungsärztlichen Dienstes mit der Verwaltungsreform in die Landratsämter eingegliedert wurde, gibt es die bisherigen Leitungsfunktionen seit dem 01.01.2005 nicht mehr. Die Aufgabenbereiche sind in der Regel vor Ort in größere Strukturen eingegliedert.

7. Auszubildende

Im Bereich der Personalzuständigkeit des Sozialministeriums für den (vergleichbaren) höheren Dienst bei den Gesundheitsämtern und der Versorgungsverwaltung bestehen keine Ausbildungsverhältnisse.

IV. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG

Gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

In den Eingangssämtern aller Laufbahnen besteht derzeit keine Unterrepräsentanz von Frauen. Auf eine entsprechende Festlegung kann insoweit verzichtet werden.

Darüber hinaus ist gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

Die Auswertungen haben ergeben, dass derzeit in keiner Bes./EntGr. eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Einzige Ausnahme bildet das Eingangssamt des mittleren Dienstes Bes.Gr./Ent.gr. A 3/E 2, in dem jedoch lediglich eine Stelle vorhanden ist, die derzeit mit einem Mann besetzt ist (vgl. Abschnitt II. 3. c)

Es muss zukünftig das Ziel sein, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch weiterhin eine zumindest paritätische Besetzung sicherzustellen.

2. Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG

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

Die zum Stichtag 30.06.2022 erhobenen Daten belegen die Erfolge der eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen, deshalb soll die bisherige Praxis der Frauenförderung im Sozialministerium beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und weiterentwickelt werden. Wenngleich eine Gleichstellung aktuell erreicht werden konnte, wird der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein. Ziel muss es zum einen sein, die bisherigen Erfolge zu bestätigen. Zum

anderen bedarf es zielgerichteter Maßnahmen, um die Repräsentanz von Frauen in Teilzeit in Führungsfunktionen zu steigern.

a. Personalentwicklungsmaßnahmen

Der Aspekt der Frauenförderung soll unter Einbeziehung der gesetzlichen Vorgaben und mit Blick auf die Übernahme von Führungsfunktionen insbesondere Eingang finden:

- auf der Ebene der Serviceabteilung bzw. des Personalreferats, indem mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Personalgespräche geführt werden. Dabei sollen die beruflichen Interessen und Wünsche der Beschäftigten und die weitere berufliche Entwicklung bzw. Verwendungsmöglichkeit erörtert werden. Die Förderung von Frauen ist hierbei besonders zu berücksichtigen, so sollen z.B. qualifizierte Frauen motiviert werden, sich verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern.
- auf der Ebene der Fachvorgesetzten, indem diese aufgefordert sind, durch gezielte Förderung (wie z.B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts – ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen –, Mitarbeit in Projekten) den Beschäftigten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und diese auf die Übernahme von Funktionsstellen vorzubereiten. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen. Instrument hierzu ist insbesondere das Mitarbeitengespräch.
- auf der Ebene der Abteilungsleitung: In Personalplanungsgesprächen mit den Abteilungsleitungen sollen – insbesondere auch unter dem Aspekt der Frauenförderung – abgestufte berufliche Perspektiven, z.B. hinsichtlich der Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsfunktion bzw. Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben, entwickelt, schrittweise vorbereitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten umgesetzt werden.

Des Weiteren sollen Frauen gezielt aufgefordert werden, Möglichkeiten der Qualifizierung wahrzunehmen.

Weitere Maßnahmen zur Förderung und Personalentwicklung ist Aufgabe eines weiter zu entwickelnden Personalentwicklungskonzepts für das Sozialministerium. Die genannten Maßnahmen sollen darüber hinaus im Rahmen eines Programms für Frauen in Führungspositionen festgeschrieben und pilotiert werden.

b. Stellenausschreibungen

Im Bereich des Sozialministeriums enthalten alle Stellenausschreibungen den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind; im nachgeordneten Bereich gilt dies für die Funktionsstellen. Bei grundsätzlich allen Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist. Ausnahmen sind auf detailliert zu begründende Einzelfälle zu beschränken.

Die für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten sollen qualifizierte Frauen motivieren, sich insbesondere verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Gleichzeitig soll überlegt werden, wie die Bereitschaft und das Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Arbeitsplatzwechsel gesteigert werden kann. Instrument hierzu sollen u.a. die regelmäßig von den Fachvorgesetzten durchzuführenden Mitarbeitergespräche sein.

c. Vorstellungsgespräche

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wurde bereits in der Vergangenheit und wird auch zukünftig auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet. In den Auswahlverfahren werden die Belange der Chancengleichheit nach dem ChancenG beachtet.

d. Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie ist für die Chancengleichheit sehr wichtig: Die in den Kapiteln zwei und drei genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten des Sozialministeriums vor allem die Frauen sind, die in der Familienphase im Beruf kürzertreten, um die Familienarbeit übernehmen zu können.

Eine hilfreiche Maßnahme für Beschäftigte mit Familie ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Der Wegfall der Kernarbeitszeit und die erweiterten Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs helfen, flexibel auf die Bedürfnisse von zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu reagieren.

Daneben werden im Sozialministerium weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Zu nennen sind insbesondere:

1. die Bereitstellung passgenauer Teilzeitmodelle,
2. das Angebot von Telearbeit,
3. die Bereitstellung eines „Eltern-Kind-Büros“ für kurzfristige Betreuungseingänge.

Bei diesen Maßnahmen möchte das Sozialministerium auf dem eingeschlagenen Weg weitergehen: Verschiedene Teilzeit- und Telearbeitsmodelle können nach Bedarf weiter ausgebaut werden. Gerade auch in Führungspositionen können diese beiden Instrumente – ggf. auch in Kombination miteinander – helfen, dass Beschäftigte ihren beruflichen und den familiären Aufgaben gerecht werden können und so zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance gelangen. Wichtig ist dabei aber nicht nur die Genehmigung entsprechender Modelle, sondern auch die Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit- und Telearbeit in all ihren Ausprägungen. Hierzu gehört:

- die Sensibilisierung für das Thema Teilzeit- und Telearbeit bei der Führungskräftefortbildung,
- Motivation der männlichen Beschäftigten zur Inanspruchnahme von Elternzeit (zumindest „Vätermonate“)
- die Verbreiterung der Akzeptanz männlicher Beschäftigter in Teilzeit- und Telearbeit und
- die Akzeptanzsteigerung von Teilzeit- und Telearbeit in Führungspositionen.

Das Angebot des Eltern-Kind-Büros wird aufrechterhalten. Das Sozialministerium hofft weiterhin auf eine rege Inanspruchnahme.

Das Sozialministerium bemüht sich, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Bedingungen für Beschäftigte mit Familien weiter zu verbessern. Dazu unterzog sich das Ministerium der Rezertifizierung zum „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung. In diesem Rahmen wurden Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie erarbeitet und in einer Zielvereinbarung festgehalten.

Gegenstand der Zielvereinbarung waren insbesondere folgende Punkte:

- die Entwicklung von Teilzeitmodellen für Führungspositionen,
- die Sensibilisierung der Führungskräfte für die Vereinbarkeitsproblematik,
- die Institutionalisierung der Vereinbarkeitsthematik als Querschnittsaufgabe,
- die Ausweitung des Angebots an familiengerechten Qualifizierungsmöglichkeiten.

Die genaue Ausgestaltung der Arbeitszeit, die Möglichkeit von Home-Office sowie die Einrichtung von betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen der Beschäftigten des nachgeordneten Bereichs fällt in den Zuständigkeitsbereich der Landratsämter, die sich ebenfalls einer familienfreundlichen Gestaltung verpflichtet sehen.

e. Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter

Um die Verbindung zur Dienststelle aufrechtzuerhalten und zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden den Beschäftigten folgende Möglichkeiten geboten:

Maßnahmen während der Elternzeit:

- Aktive Begleitung von Beschäftigten in Elternzeit durch die Dienststelle.
- Teilnahme von Beschäftigten in Elternzeit an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle.
- Bedarfsorientierte Fortbildung von Beschäftigten in Elternzeit.
- Beschäftigung von in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung.
- Teilnahme von Beschäftigten an Inhouse-Seminaren.
- Möglichkeit der Nutzung einer digitalen Informationsplattform der BfC durch die vorübergehend abwesenden Kolleginnen und Kollegen des Sozialministeriums zur Bindung an die Dienststelle.

Maßnahmen nach der Elternzeit:

- Frühzeitige Kontaktaufnahme mit Beschäftigten in Elternzeit und Wiedereinstiegsgespräch.
- Bereitstellung von „Info-Mappen“ mit den wesentlichen organisatorischen Regelungen.
- Unterstützung in der Einarbeitungszeit.

Beurlaubte Beschäftigte haben die Möglichkeit, zeitnah vor ihrem Wiedereinstieg am gesamten Fortbildungsprogramm teilzunehmen, um den Anschluss an die berufliche Fortentwicklung (z.B. im Bereich IuK) zu ermöglichen. Sie werden auf Wunsch zeitgerecht über Fortbildungsangebote informiert. Aufgabe der Vorgesetzten ist es, die Integration in das Berufsleben zu begleiten.

f. Fort- und Weiterbildung

Es gibt ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot, welches von sämtlichen Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Darüber hinaus ist beabsichtigt, den Führungskräften zeitnah spezifische Fortbildungsangebote zu den Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf anzubieten.

Für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes in der Landesverwaltung wird eine (Pflicht-)Fortbildung mit verschiedenen Bausteinen in einem Blockteil (3 Teile à 2 bzw. 3 Tage) und einem anschließenden Prozessteil (8 Teile à 1-2 Tage) angeboten. Die Buchung der einzelnen Module erfolgt durch die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer über das Bildungs- und Wissensportal BW21, wobei diese dabei sowohl ihre beruflichen als auch ihre persönlichen/familiären Belange berücksichtigen können.

Funktionsstelleninhaberinnen und -inhabern in der Landesverwaltung wird eine (Pflicht-)Fortbildung im Rahmen einer Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene bestehend aus einem Pflichtteil mit sechs Modulen angeboten. Ein fakultativer Teil mit vier Modulen erweitert die Perspektive auf das Umfeld der (neuen) Führungskräfte. Die Buchung der einzelnen Module erfolgt ebenfalls über das Bildungs- und Wissensportal BW21 durch die Teilnehmenden selbst.

Im nachgeordneten Bereich soll auf allen Ebenen darauf hingewirkt werden, Frauen gezielt zur Teilnahme am Amtsarztkurs bzw. am Kurs für Öffentliches Gesundheitswesen in Baden-Württemberg zu motivieren, da die Anerkennung als Fachärztin/-arzt für öffentliches Gesundheitswesen oder eine als gleichwertig anerkannte Qualifikation in Baden-Württemberg für die Leitung bzw. die stellvertretende Leitung eines Gesundheitsamtes gesetzlich vorgeschrieben und somit unabdingbare Voraussetzung für diese Funktionen ist. Durch die modulare Form des Kursangebotes in Baden-Württemberg bestehen deutlich verbesserte Möglichkeiten für eine Teilnahme teilzeitbeschäftigter Personen.

Auch sind Frauen weiterhin eine besondere Zielgruppe für die Teilnahme am Ausbildungsprogramm der Führungsakademie.

g. geschlechtergerechte Beurteilung

Bei der Personalauswahl und Beförderungsentscheidungen spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Es gilt somit, geschlechterbezogenen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Beurteilerinnen und Beurteiler werden im Hinblick auf die Vorgaben des ChancenG, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen auswirken dürfen (§ 30 Absatz 3 Satz 1 ChancenG), sensibilisiert. Aus dem nun vorliegenden Evaluierungsbericht zum Beurteilungswesen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit werden hierzu festgestellte Handlungsbedarfe aufgegriffen und in geeigneter Form umgesetzt.

h. geschlechtergerechte Sprache

Es ist darauf zu achten, dass im allgemeinen Schriftverkehr nach Möglichkeit geschlechtsneutral formuliert wird. Entsprechende Hinweise werden regelmäßig im Intranet veröffentlicht. Bei Frauen werden die Berufs- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form verwendet. In Stellenausschreibungen wird der Zusatz (w, m, d) angefügt.