

**Chancengleichheitsplan  
des Ministeriums für Ernährung,  
Ländlichen Raum  
und Verbraucherschutz  
2022-2028**

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 Ernährung, 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 Ernährung, 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 erheblicher 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 Ernährung, 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 .....	12
3.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	14
4. Teilzeitbeschäftigung .....	16
4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	17
4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	18
4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	19
4.4 Bewertung.....	20
5. Beurlaubungen .....	22
5.1 Überblick gesamt .....	22
5.2 Bewertung.....	22
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.....	23
6.1 Überblick gesamt .....	23
6.2 Überblick nach Besoldungsstufen.....	25
6.3 Bewertung.....	26
7. Auszubildende.....	26
8. Gremienbesetzung .....	27
III. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur für den nachgeordneten Bereich des MLR .....	30
1. Allgemeines.....	30
2. Gesamtüberblick zum Personalbestand.....	32
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen und Fachbereichen .....	34
3.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes .....	34
3.1.1 Forst.....	36
Vollzeit .....	37
Teilzeit .....	38
3.1.2 Vermessung/Flurneuordnung .....	38



Vollzeit .....	39
Teilzeit .....	39
3.1.3 Landwirtschaft .....	40
Vollzeit .....	41
Teilzeit .....	41
3.1.4 CVUÄ/STUA .....	41
Vollzeit .....	42
Teilzeit .....	43
3.1.5 Veterinärwesen .....	43
Vollzeit .....	44
Teilzeit .....	44
3.1.6 Bewertung .....	45
3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes .....	46
3.2.1 Forst .....	47
Vollzeit .....	48
Teilzeit .....	48
3.2.2 Landwirtschaft .....	49
Vollzeit .....	49
Teilzeit .....	50
3.2.3 Bewertung der Fachbereiche .....	50
3.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes .....	50
3.3.1 Forst .....	51
Vollzeit .....	52
Teilzeit .....	52
3.3.2 Landwirtschaft .....	53
Vollzeit .....	53
Teilzeit .....	53
3.3.3 Bewertung der Fachbereiche .....	54
4. Gesamtüberblick zur Teilzeit .....	54
4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	55
4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	55
4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	55
4.4 Bewertung .....	55
5. Beurlaubungen .....	55
5.1 Überblick gesamt .....	55
5.2 Bewertung .....	56
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	56



6.1 Überblick gesamt .....	56
6.2 Überblick nach Fachbereichen .....	57
6.2.1 Forst.....	57
6.2.2 Vermessung/Flurneueordnung.....	58
6.2.3 Landwirtschaft.....	59
6.2.4 CVUÄ/STUA.....	60
6.2.5 Veterinärwesen .....	60
6.2.6 Auswertung und Ergebnis .....	61
7. Auszubildende/Referendarinnen und Referendare .....	62
7.1 Landwirtschaft.....	63
7.2 Vermessung und Flurneueordnung .....	63
7.3 Auswertung und Ergebnis.....	64
IV. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplanes .....	65
1. Zielerreichung im MLR .....	65
2. Zielerreichung im nachgeordneten Bereich.....	65
V. Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes 2022-2028 .....	65
1. Ziele MLR.....	65
2. Ziele nachgeordneter Bereich .....	66
VI. Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes 2022-2028.....	67
1. Maßnahmen MLR .....	67
2. Maßnahmen nachgeordneter Bereich.....	68

## **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 2022** 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 2016-2022, Ministerium und nachgeordneter Bereich“ an.



Inhaltlich lagen dem vorangehenden Chancengleichheitsplan zum Teil andere Vergleichsparameter zugrunde, da die gesamte Forstverwaltung noch erfasst war.

Im Jahr 2020 wurde Forst Baden-Württemberg (ForstBW) als rechtlich selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts gegründet, welche nun für die Bewirtschaftung des Staatswaldes zuständig ist. Parallel dazu verbleibt die Zuständigkeit für die 3-stufige Landesforstverwaltung beim Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (nachfolgend als MLR bezeichnet) d.h. das MLR ist nach wie vor zuständig für die Beratung und Betreuung des Privat- und Körperschaftswaldes, sowie für hoheitliche Aufgaben. Am RP Tübingen wurde die Abteilung 8, Forstdirektion, aufgelöst, welches sich auch auf die Anzahl der Führungsfunktionen auswirkt.

Im Rahmen der Umressortierung gingen im Bereich Vermessung/Flurneuordnung zwei Referate (ehemals Referat 43 und 44 MLR) des MLR zum Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen (MLW). Durch die Umressortierung und eine interne Umstrukturierung umfasst der Bereich Vermessung/Flurneuordnung zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt 6 Referate statt bisher 7. Ferner wurde in diesem Bereich ein Referat des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung (LGL) auf das MLR übertragen, allerdings nur die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, so dass keine weitere Führungskraft hinzukam. Der Chancengleichheitsplan 2022-2028 fasst das MLR sowie dessen nachgeordneten Bereich in einem Chancengleichheitsplan zusammen.

#### **4. Laufzeit und Inkrafttreten des Chancengleichheitsplanes**

Die Laufzeit des Chancengleichheitsplanes beträgt gemäß § 5 Abs. 4 ChancenG sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.07.2022 in Kraft und gilt bis zum 30.06.2028.

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

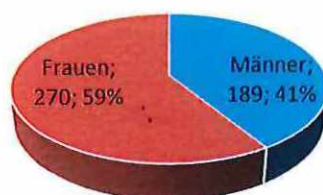
### 1. Allgemeines

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

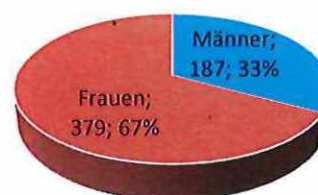
Der Personalkörper am MLR hat sich seit der Erhebung für den letzten Chancengleichheitsplan um 107 Beschäftigte vergrößert. So waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **566 Personen** im MLR beschäftigt, einschließlich der ohne Bezüge beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Davon waren **379 Frauen**, was einem Frauenanteil von **67%** entspricht. Damit steigerte sich der Anteil der Frauen im Vergleich zur letzten Erhebung am Stichtag **30.06.2016** um 8 Prozentpunkte. Im damaligen Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz wurden zum Stichtag **30.06.2016** insgesamt **459** Beschäftigte erfasst, wovon **270 Frauen** waren. Dies entspricht einem Frauenanteil von **59%**.

Anteil Frauen und Männer  
im Jahre 2016



■ Männer ■ Frauen

Anteil Frauen und Männer  
im Jahre 2022



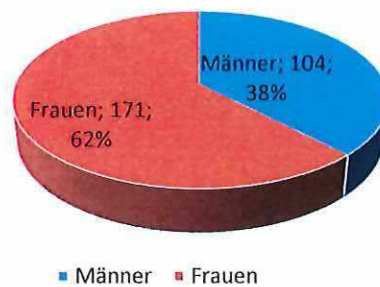
■ Männer ■ Frauen

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

#### 3.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst (hD) waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **258 Personen** (ohne Beurlaubte) beschäftigt, davon **159 Frauen**. Das entspricht einem **Frauenanteil von 62%** über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes hinweg. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 275 Personen und 171 Frauen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst



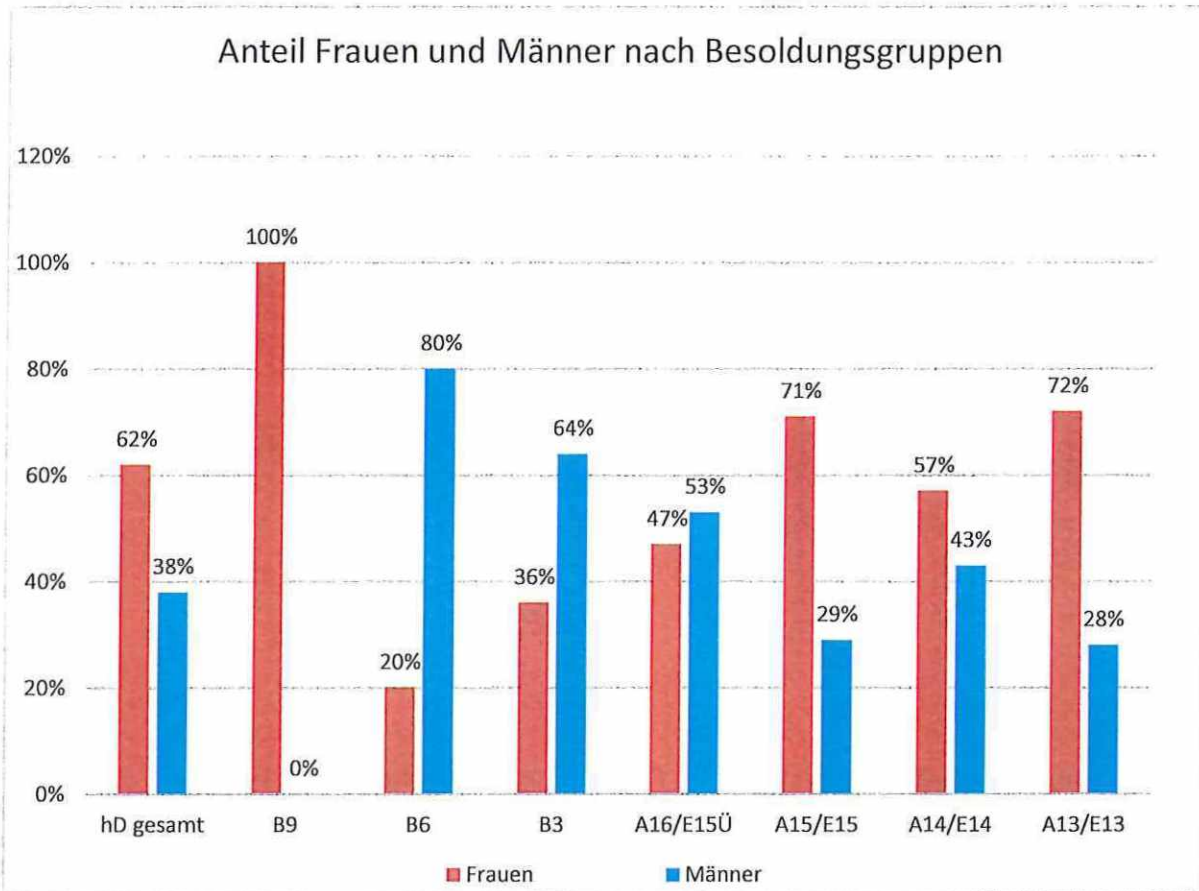
Im Einzelnen stellt sich die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des höheren Dienstes zum aktuellen Stichtag wie folgt dar:

In Zahlen:

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt	B9	B6	B3	A16, E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13 Ü E13
<b>Frauen (Anteil)</b>	171 (62%)	1 (100%)	1 (20%)	4 (36%)	17 (47%)	44 (71%)	44 (57%)	60 (72%)
<b>Männer (Anteil)</b>	104 (38%)	0 (0%)	4 (80%)	7 (64%)	19 (53%)	18 (29%)	33 (43%)	23 (28%)



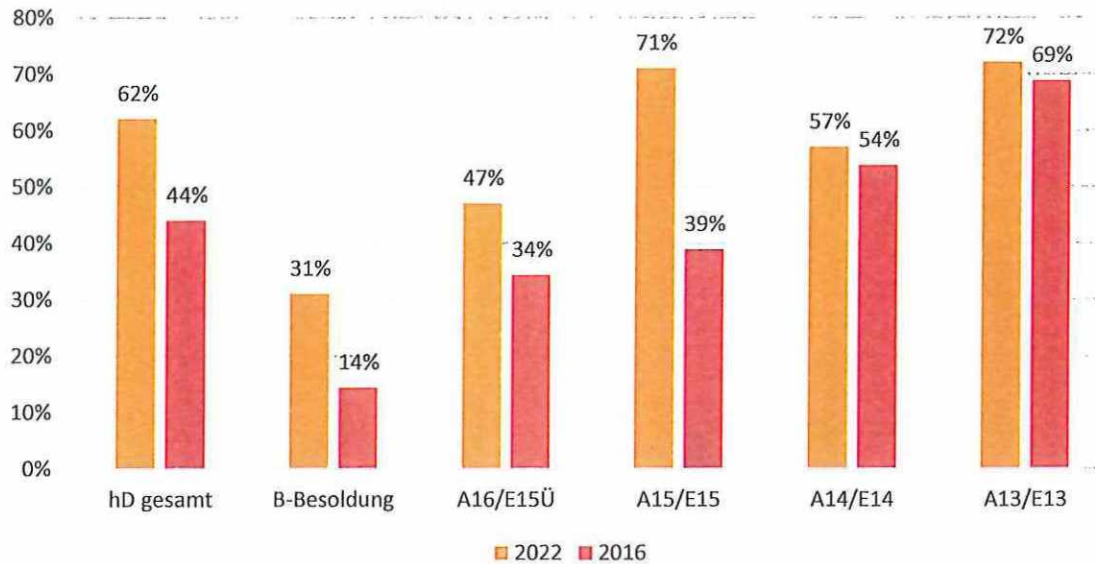
Als Diagramm:



Insgesamt sind die Frauen im höheren Dienst mit einem Anteil von 62% nicht mehr unterrepräsentiert. Allerdings besteht bei den obersten Führungspositionen noch Verbesserungsbedarf. Die eine B9-Stelle ist zwar mit einer Frau (Ministerialdirektorin) besetzt. Von den fünf B6-Stellen war zum Stichtag 30.06.2022 jedoch nur eine mit einer Frau besetzt und von den 11 B3-Stellen waren lediglich 4 mit Frauen besetzt.

Bei den hohen A-Besoldungen haben sich Verbesserungen ergeben. Mit 47% bei A16 und 71% im A15-Bereich sind Frauen in den höheren Beförderungssämtern nur noch knapp bzw. nicht mehr unterrepräsentiert.

### Anteil Frauen 2016/2022 im Vergleich



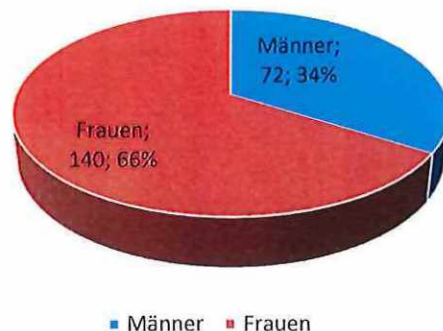
### Bewertung

Die Entwicklung im höheren Dienst des MLR ist insgesamt erfreulich. Sie belegt das Engagement, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. In den Bereichen A13/E13 und A15/E15 ist dieses Ziel sehr deutlich erreicht worden. Und auch im Bereich A16 ist die Entwicklung sehr positiv.

### 3.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst (gD) waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **200 Personen** (ohne Beurlaubte) beschäftigt, davon **130 Frauen**. Das entspricht einem Frauenanteil von **65%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 212 Personen.

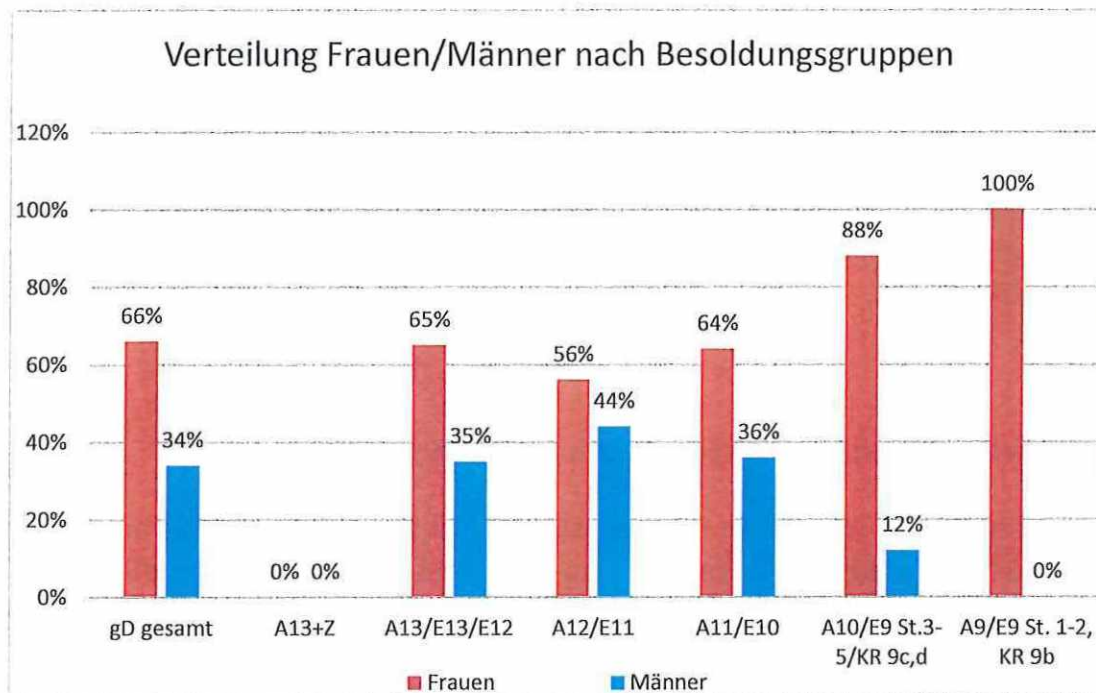
### Anteil Frauen und Männer gehobener Dienst



In Zahlen:

Besoldungsgruppe	gD Gesamt	A13+Z	A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10	A9 E9b
<b>Frauen (Anteil)</b>	140 (66%)	0 (0%)	32 (65%)	27 (56%)	59 (64%)	7 (88%)	15 (100%)
<b>Männer (Anteil)</b>	72 (34%)	0 (0%)	17 (35%)	21 (44%)	33 (36%)	1 (12%)	0 (0%)

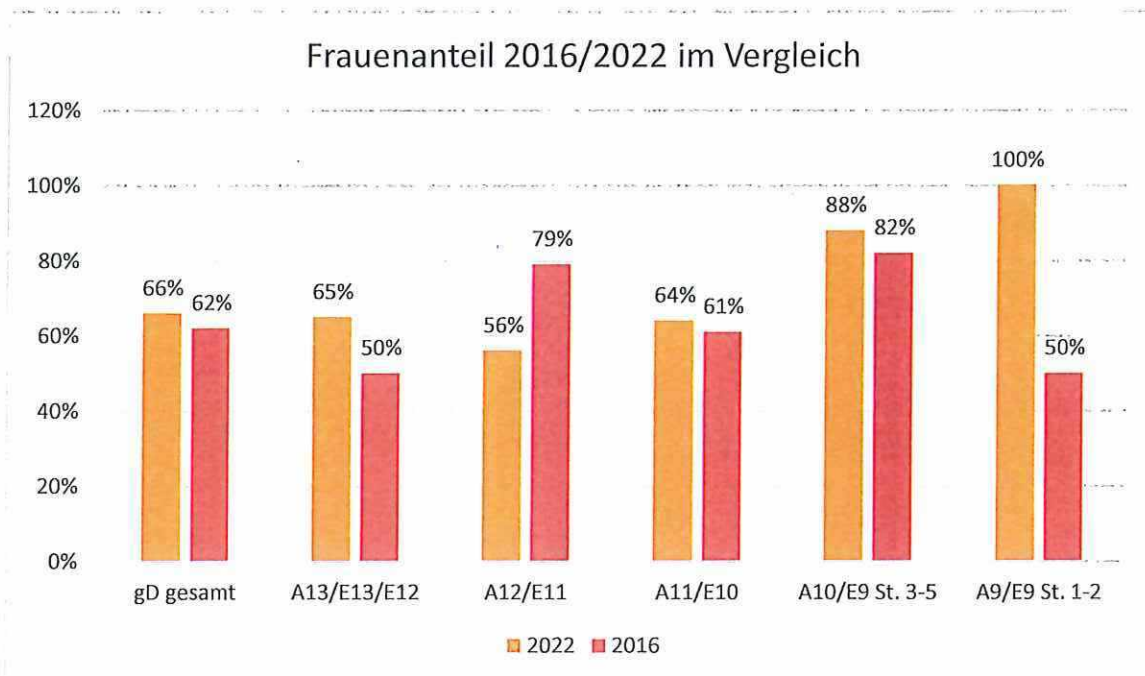
Als Diagramm:



In allen Besoldungsgruppen des gD gibt es mehr Frauen als Männer. Dementsprechend sind auch bei der Gesamtbetrachtung des gD Frauen mit 66% nicht unterrepräsentiert.

Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2016 (154 Personen, davon 96 Frauen im gehobenen Dienst) haben sich im Verhältnis zum Stichtag des aktuellen Chancengleichheitsplanes (212 Personen, davon 140 Frauen im gehobenen Dienst) weiter positive Veränderungen ergeben, denn nunmehr beträgt der Anteil der Frauen im Gegensatz zum vorherigen Stichtag in allen Besoldungsstufen zwischen 56% und 100%.



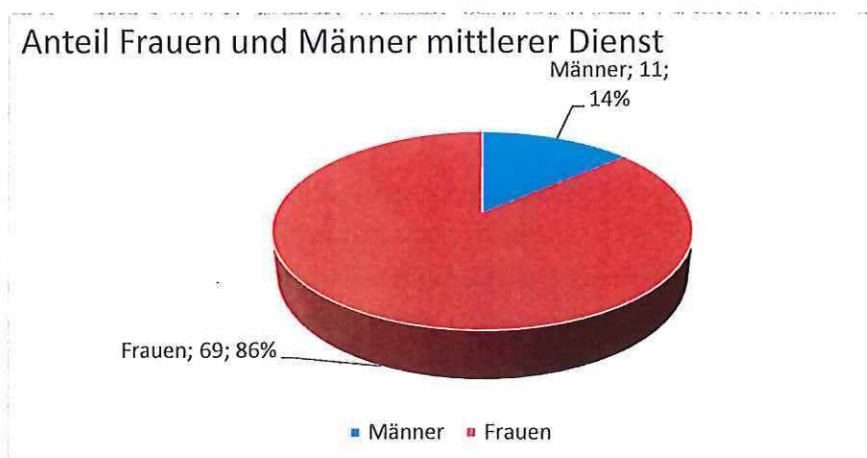


#### Bewertung

Die Gleichstellung der Frauen ist im gehobenen Dienst erreicht. Im Vergleich zu 2016 ist über alle Besoldungsgruppen des gD hinweg der Anteil der Frauen über 50% mit Ausnahme von A12/E11.

### 3.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst (mD) waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **79 Personen** (ohne Beurlaubte) beschäftigt, davon **68 Frauen**. Das entspricht einem **Frauenanteil von 86%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 80 Personen.

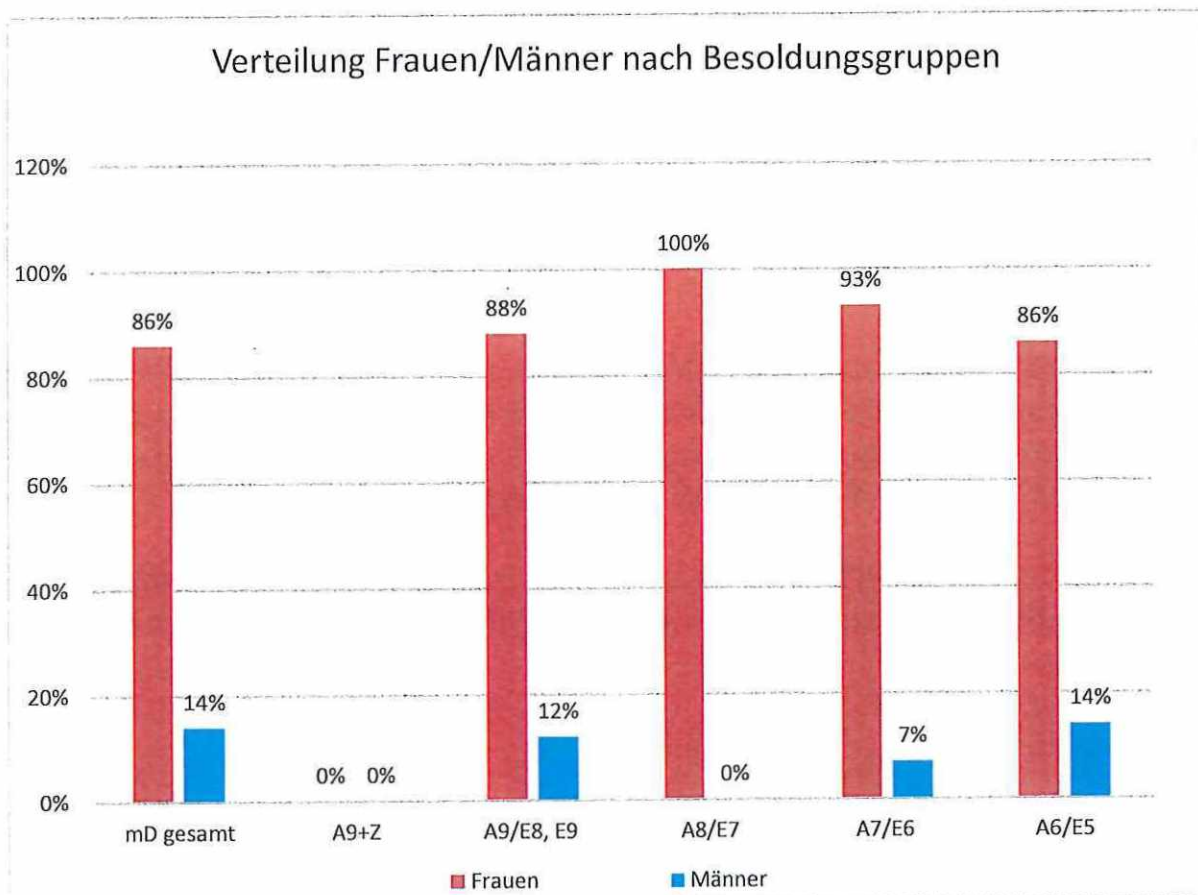


Im Einzelnen stellt sich die Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes zum aktuellen Stichtag wie folgt dar:

In Zahlen:

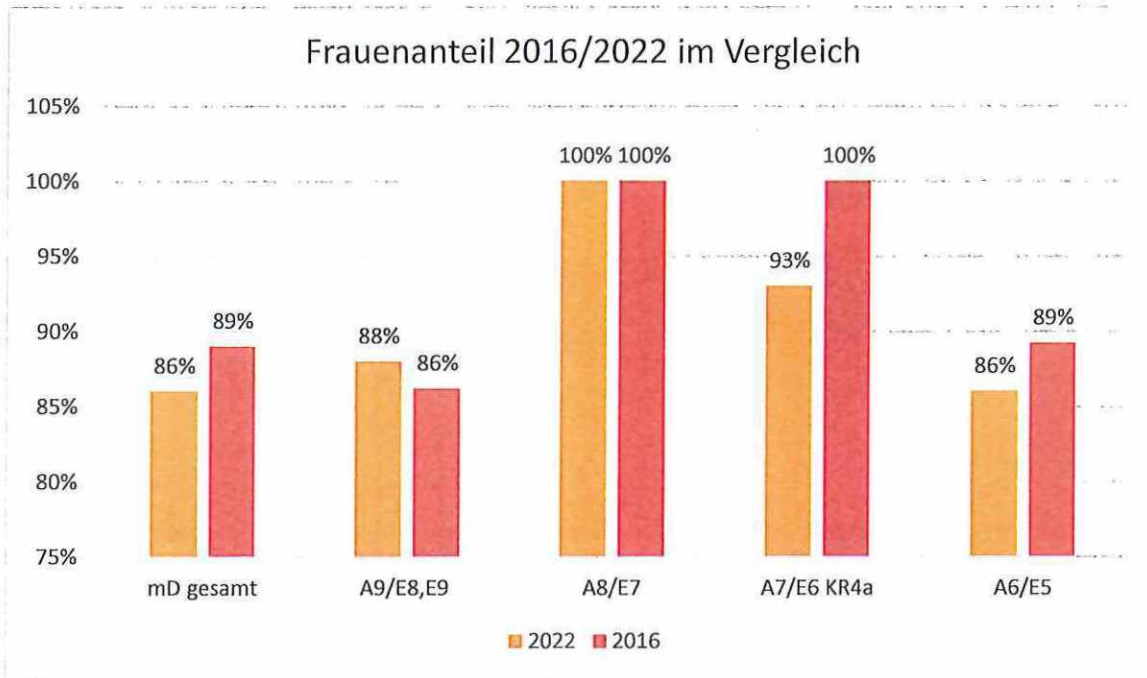
Besoldungsgruppe	mD Gesamt	A9+Z	A9/E8, E9a	A8/E7	A7/ E6	A6/E5
<b>Frauen (Anteil)</b>	69 (86%)	0 (0%)	29 (88%)	5 (100%)	13 (93%)	19 (86%)
<b>Männer (Anteil)</b>	11 (14%)	0 (0%)	4 (12%)	0 (0%)	1 (7%)	3 (14%)

Als Diagramm:



In keiner Besoldungsgruppe des mittleren Dienstes sind Frauen unterrepräsentiert.

Seit der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2016 sind es weniger Personen im mittleren Dienst geworden, aber der Frauenanteil ist annähernd gleich geblieben mit 86%.



#### 4. Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag **30.06.2022** arbeiteten im Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz **378 Personen in Vollzeit** und **159 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.

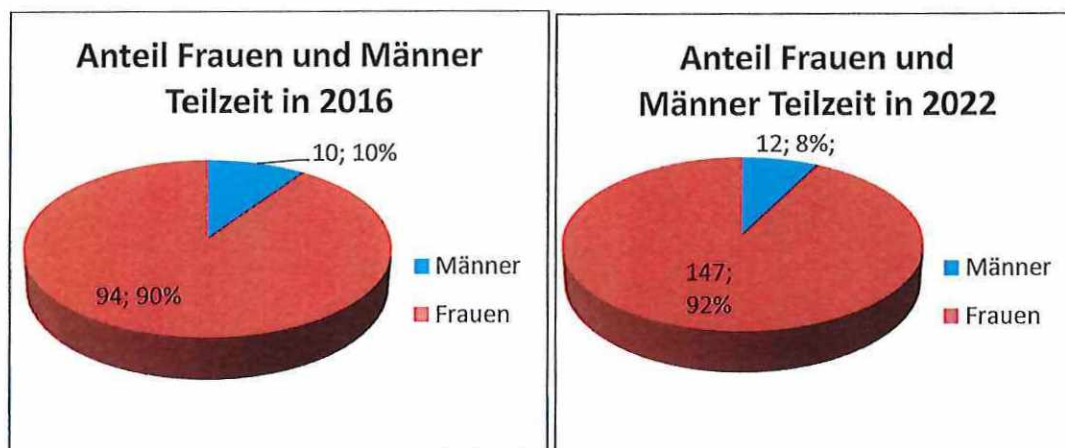
Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen betrug zum Stichtag insgesamt **42%**. Dies ist eine deutliche Steigerung zur bisherigen Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen mit 24%.





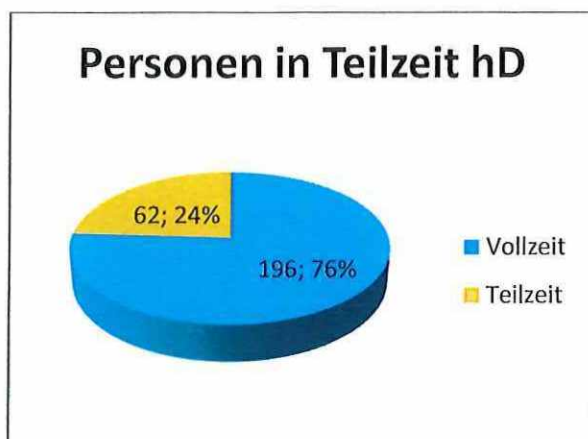
Von den **159 in Teilzeit tätigen Personen** sind **147 Frauen**. Der Frauenanteil betrug somit **92%**.

Damit sind nach wie vor ganz überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt.



#### 4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **258 Personen** tätig (ausgenommen sind dabei wiederum die Beurlaubten). Davon waren **62 Personen in Teilzeit** beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von **24%** (2016 waren es 14%).



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



Von den 159 im höheren Dienst arbeitenden Frauen (ohne die Beurlaubten) sind 56 in Teilzeit tätig. Das entspricht 35% (2016 waren es 28%). Von den 99 im höheren Dienst arbeitenden Männern sind sechs in Teilzeit tätig.

#### 4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **200 Personen** im MLR (ohne Beurlaubte) tätig. Davon waren **63 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **32%** entspricht (2016 waren es 25%). Von den 70 im gehobenen Dienst arbeitenden Männern sind vier in Teilzeit tätig.



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



Dabei sind von den 130 im gehobenen Dienst tätigen Frauen 59 teilzeitbeschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 45%.

#### 4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2022** insgesamt **79 Personen** im MLR (ohne Beurlaubte) tätig. Davon waren **34 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **43%** entspricht (2016 waren es 48%).





Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des mittleren Dienstes liegt bei 94%.



Dabei sind von den 68 im mittleren Dienst tätigen Frauen 32 teilzeitbeschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 47%. 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 mit Ausnahme des mittleren Dienstes, wo die Teilzeitbeschäftigung um 5%-Punkte gesunken ist. Im höheren Dienst ist eine Steigerung von 10%-Punkten und im gehobenen Dienst eine Steigerung von 7%-Punkten abzulesen. Grund für die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung ist insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

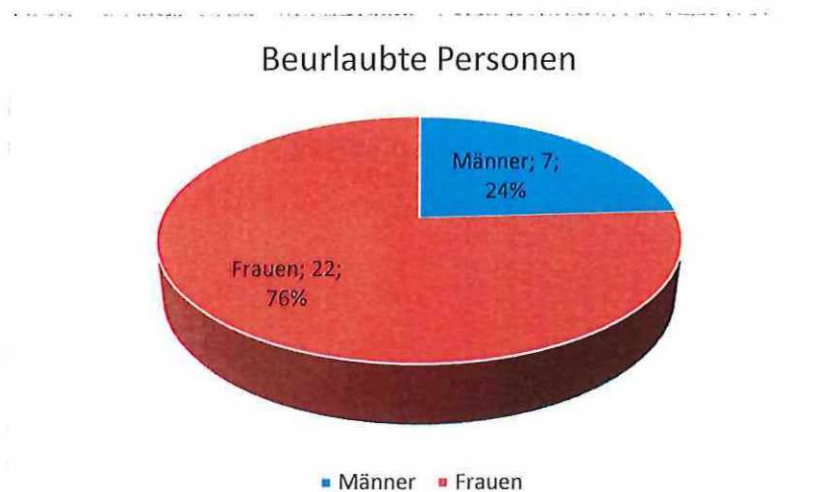
Diese Entwicklung zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung als Mittel angesehen wird, um Beruf und Familie zu vereinbaren, ohne auf lange Beurlaubungen mit ungünstigeren Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung sowie auf Versorgungs- und Rentenansprüche angewiesen zu sein. Neben mit der Teilzeit zwangsläufig verbundenen unmittelbaren Auswirkungen auf die Renten- und Versorgungsansprüche, kann sich die Teilzeit im Einzelfall nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken. Insbesondere wird in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen bei langer Teilzeitbeschäftigung die Gefahr der Altersarmut größer.

Auffällig ist im Ministerium der hohe Frauenanteil bei der Teilzeit. Dieser spiegelt in gewisser Weise den allgemeinen gesellschaftlichen Umstand wider, wonach immer noch 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 auch künftig sicher zu stellen, dass sich die Teilzeittätigkeit bei der beruflichen Entwicklung und Bewertung sowie die zu erwartende Rente oder Altersbezüge nicht negativ auswirkt.

## 5. Beurlaubungen

### 5.1 Überblick gesamt

Zum Stichtag **30.06.2022** waren insgesamt **29 Beschäftigte** ohne Bezüge beurlaubt oder in Elternzeit ohne Bezüge. Das entspricht **5% an der Gesamtbelegschaft**. Davon waren **22 weiblich und sieben männlich**. Der Frauenanteil an den Beurlaubten lag somit bei **76%**.



Im Vergleich dazu waren im letzten Chancengleichheitsplan 2016 von insgesamt 16 Beurlaubten 13 Frauen und drei Männer. Der Anteil der Frauen lag somit bei 81%. Der Anteil der Frauen an den Beurlaubten mit nun 76% ist damit etwas gesunken.

### 5.2 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.

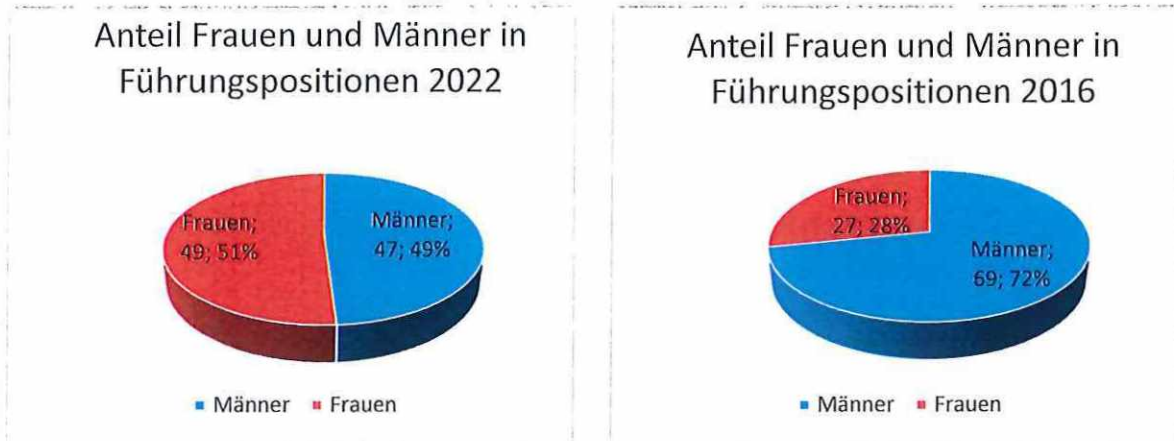
Im Ministerium selbst unterfallen dieser Definition die stellvertretenden Referatsleitungen/stellvertretenden Stabsstellenleitungen, Referatsleitungen, Abteilungsleitungen und Stabsstellenleitungen.

Im MLR waren zum Stichtag **30.06.2022 insgesamt 96 Personen** (davon 47 Männer und 49 Frauen) beschäftigt, die im Sinne der dargestellten Definition Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen. Der Frauenanteil liegt mit **49 weiblichen Führungskräften** bei **51%**.

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

	B3/B6			A16/ E15 Ü			A15/E15			A 14/ E14
	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	Alle (Frauen/ Männer Anteil)
<b>AL/stellv. AL</b>	9	3 (33,3%)	6 (66,7%)	0	0 (%)	0 (%)	0	0 (%)	0 (%)	0 (0%)
<b>RefL</b>	5	1 (20%)	4 (80%)	25	10 (40%)	15 (60%)	5	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)
<b>stellv. RL</b>	0	0 (0%)	0 (0%)	10	5 (50%)	5 (50%)	24	18 (75%)	6 (25%)	4 (2 Frauen; 50%, 2 Männer; 50%)
<b>Stabsstel- lenleitung</b>	2	1 (50%)	1 (50%)	2	2 (100%)	0 (0%)	2	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)
<b>stellv. Stabsstel- lenleitung</b>	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	8	4 (50%)	4 (50%)	0 (0%)

Zum letzten Stichtag im Jahr 2016 betrug der Frauenanteil an den Führungskräften 27%. Er konnte um 24 Prozentpunkte gesteigert werden. Der Frauenanteil an den Führungspositionen konnte im Berichtszeitraum somit nahezu verdoppelt werden.



Bei Betrachtung der absoluten Zahlen gab es zum Stichtag 2022 insgesamt eine Führungskraft mehr als 2016, was sich aus den o.g. internen Umstrukturierungen und der Umressortierung 2020 ergibt.

Eine Gegenüberstellung von **Vollzeit und Teilzeitanteil** zeigt, dass die höheren Führungspositionen **praktisch nicht in Teilzeit** ausgeübt werden.

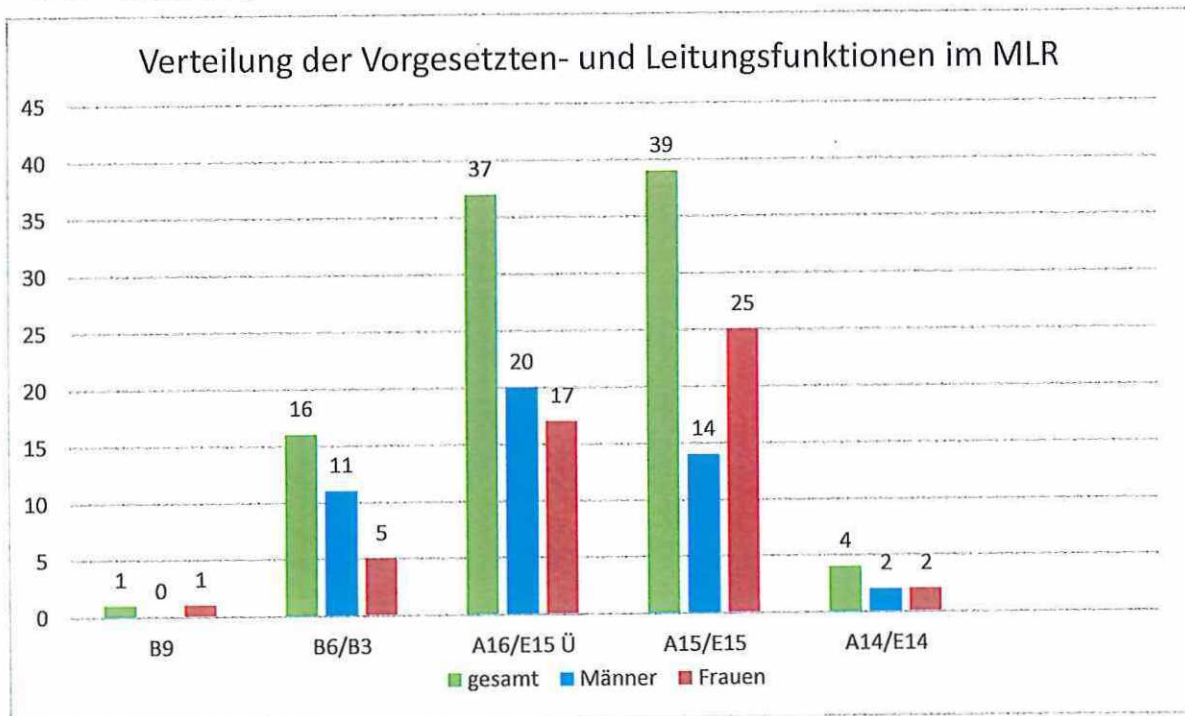
9 von 96 Personen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion arbeiten in Teilzeit, dies sind allesamt Frauen.



## 6.2 Überblick nach Besoldungsstufen

Funktionen Besol- dungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	gesamt	Anteil Frauen	Anteil Män- ner
<b>B9</b>	1	1 (100%)	0 (0%)	1	1 (100%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>B6</b>	5	1 (20%)	4 (80%)	5	1 (20%)	4 (80%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>B3</b>	11	4 (36%)	7 (64%)	10	4 (40%)	6 (60%)	1	0 (0%)	1 (100%)
<b>A16/E15Ü</b>	36	17 (47%)	19 (53%)	34	15 (44%)	19 (56%)	2	2 (100%)	0 (0%)
<b>A15/E15</b>	62	44 (71%)	18 (29%)	42	25 (60%)	17 (40%)	20	19 (95%)	1 (5%)
<b>A14/E14</b>	71	41 (58%)	30 (42%)	51	22 (43%)	29 (57%)	20	19 (95%)	1 (5%)

Als Diagramm:





### **6.3 Bewertung**

Die Auswertung zeigt, dass Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen im MLR mit 51 % nicht mehr unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zur letzten Erhebung 2016 deutlich um 24 Prozentpunkte gesteigert werden. Die Frauen in Führungspositionen sind jedoch mehrheitlich in den Stellvertretungen tätig. Die Auswertung zeigt jedoch auch, dass Führungspositionen kaum in Teilzeit wahrgenommen werden.

### **7. Auszubildende**

Auszubildende werden im MLR zum Stichtag nicht beschäftigt.

## 8. Gremienbesetzung

Nach § 13 ChancenG müssen im Chancengleichheitsplan auch die Besetzung der Gremien dargestellt werden.

Seit 2019 müssen mindestens 50% 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 die Fälle, in denen dem Land höchstens zwei Gremiensitze zustehen, vgl. § 13 Abs. 1 Satz 4 ChancenG. 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 **30.06.2022** 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	Mitglieder gesamt	Mitglieder, die durch das Land zu bestimmen sind	Frauen, die durch das Land bestimmt werden; Anzahl (Anteil)
Verbraucherkommission Baden-Württemberg	Unabhängiges und überparteiliches Experten- und Beratungsgremium	14	14	6 (43%)
Verwaltungsrat der Tierseuchenkasse		14	5	0 (0 %)
Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung (LGL)	Berufsausbildungs- ausschuss (BBA) Geoinformations- technologie	18	6	3 (50 %)
LVG Heidelberg	Beirat	9	4	2 (50%)
LVWO Weinsberg	Beirat	15	1	0 (0%)
SFG Stuttgart-Hohenheim	Beirat	8	4	1 (25%)
WBI Freiburg	Beirat	12	1	1 (100%)
Landesfischereibeirat		13	2	2 (100%)
Kompetenzzentrum Ökologischer Landbau Emmendingen-Hochburg (KÖLBW)	Beirat	16	9	4 (44%)
Begleitausschuss zum Maßnahmen- und Entwicklungsplan Ländlicher Raum Baden-Württemberg 2014-2020 mit Laufzeit bis 2022 (MEPL III- Begleitausschuss)	Begleitausschuss	37	17	8 (47%)
MBW	Aufsichtsrat	4	4	2 (50%)
Berufsausbildungs- ausschuss (BBA) für die Berufe der Landwirtschaft		18	6	3 (50%)
MLR	EIP-Auswahlgremium	17	17	6 (35,3%)



MLR	Prüfungsausschuss für den höheren landwirtschaftlichen Dienst	9	9	6 (67%)
MLR	Prüfungsausschuss für den gehobenen landwirtschafts-technischen Dienst	8	8	5 (63%)
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%)
MLR	Aufsichtsrat Forst BW	10	4	1 (25%)
MLR	Beirat Forst BW	22	3	0 (0%)

Bewertung:

Die vorstehende Übersicht zum aktuellen Stichtag zeigt, dass zu diesem Zeitpunkt **135 Sitze** vom Land für solche Gremien bestimmt waren, die der heutigen Definition des § 13 Abs. 4 ChancenG entsprechen. Davon waren **56 Frauen**. Das entspricht einem **Frauenanteil von insgesamt 41%**. Dies bedeutet eine Steigerung der Frauenquote von 10%-Punkten, da zum Stichtag 30.06.2016 lediglich eine Frauenquote von 32% gegeben war.

Für 10 der 22 Gremien ist damit die vorgegebene Quote von 50% bereits erfüllt. In den Gremien des Forstbereichs ist die Präsenz von Frauen relativ gering.

### **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:

- AöR ForstBW
- 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 (LWVO Weinsberg)
- Landwirtschaftliches Zentrum für Rinderhaltung, Grünlandwirtschaft, Milchwirtschaft, Wild und Fischerei (LAZBW)
- Forstliche Versuchs- und Forschungsanstalt Freiburg (FVA)
- Haupt- und Landgestüt 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 im 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) Beschäftigte an der/dem

- 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.
- LAZBW: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.
- SFG: Sämtliche Beamtinnen und Beamte sowie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Status dem höheren Dienst entsprechen.



d) „Lebensmittel- und Veterinärwesen“

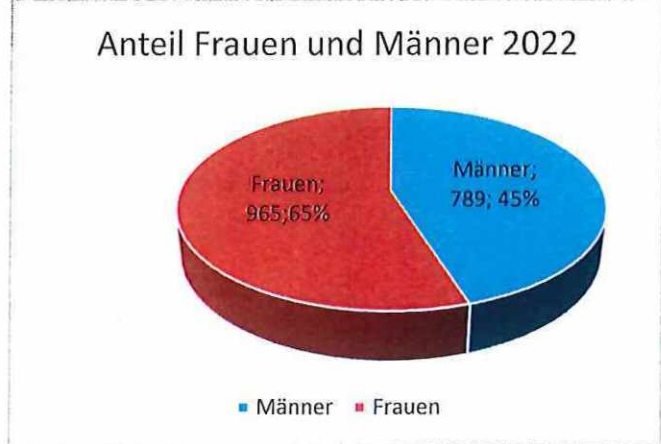
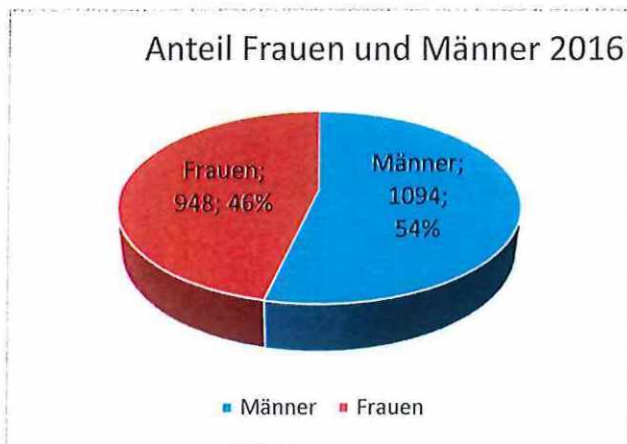
- 1) Beschäftigte des hD an den Landratsämtern
- 2) StuA Aulendorf: Beschäftigte des hD
- 3) CVUA's: Beschäftigte des hD

e) „Landesforstverwaltung“

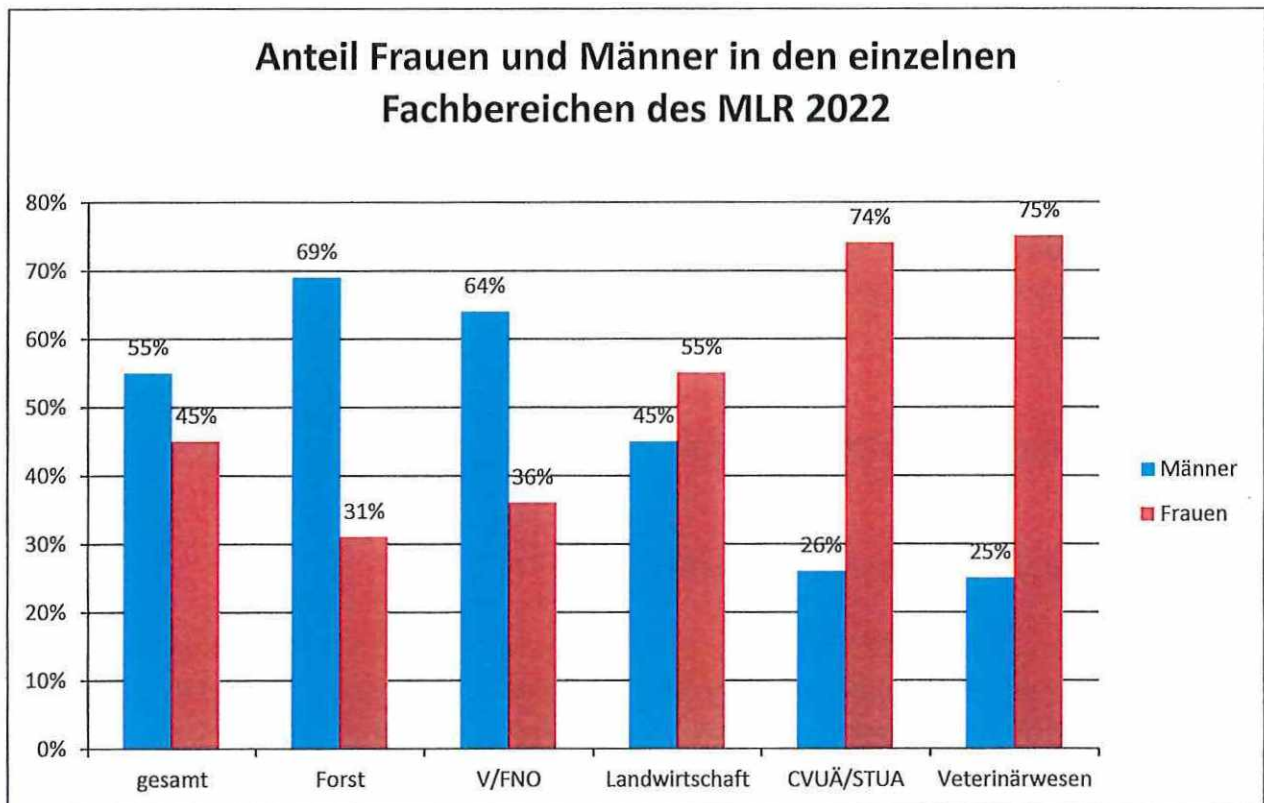
- 1) Beschäftigte des hD an den Landratsämtern
- 2) FVA Freiburg: Beamtinnen und Beamte im hD und im gD  
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im hD sowie des wissenschaftlichen Dienstes im gD. Im Technischen und sonstigen Dienst sind alle Tarifbeschäftigten ab E12 erfasst.
- 3) Abteilung 8 am RP Freiburg: Sämtliche Beschäftigte im gD und hD

## 2. Gesamtüberblick zum Personalbestand

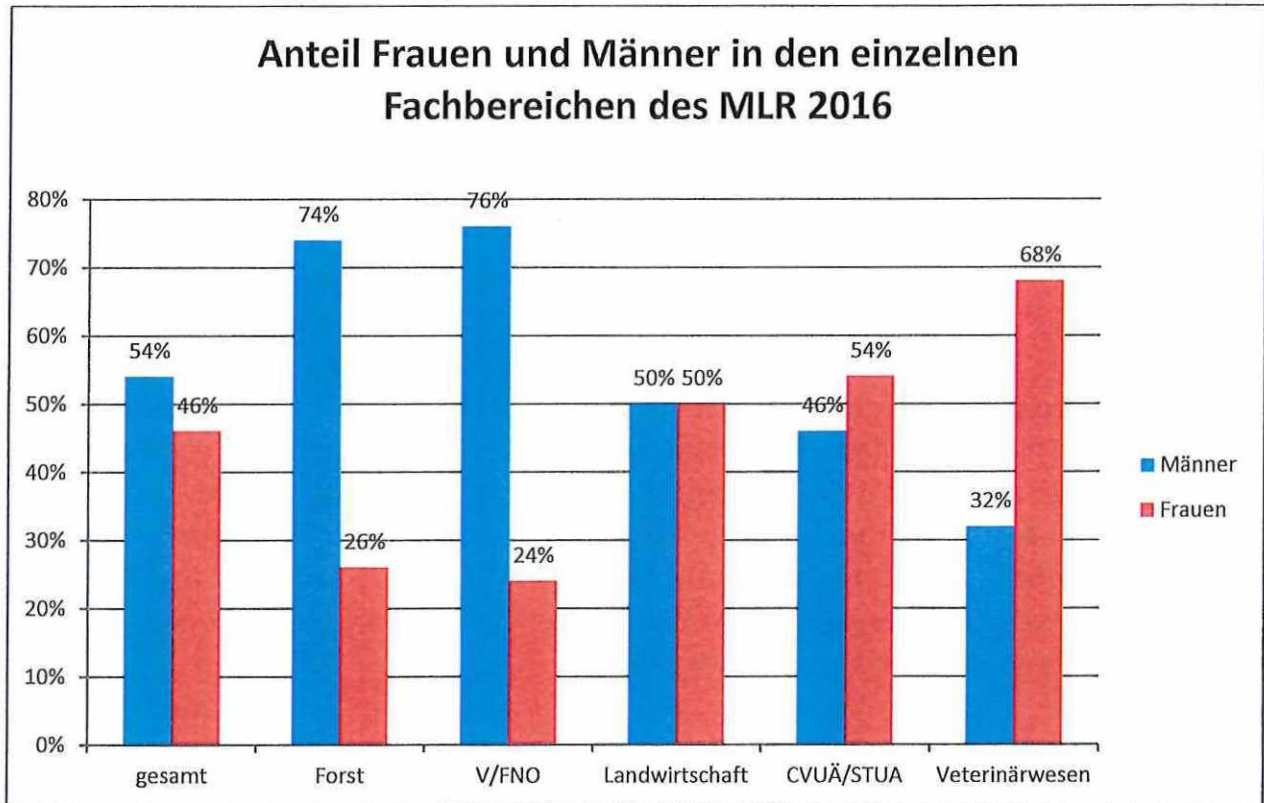
Zum Stichtag **30.06.2022** waren nach den oben genannten Kriterien im nachgeordneten Bereich des MLR **1.754 Personen** beschäftigt, einschließlich der ohne Bezüge beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Davon waren **965 Frauen**, was einem Frauenanteil von **55%** entspricht. Zum letzten Stichtag waren weniger Frauen im nachgeordneten Bereich des damaligen Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz beschäftigt. Zum Stichtag 30.06.2016 wurden im Chancengleichheitsplan für den nachgeordneten Bereich insgesamt **2.042** Beschäftigte erfasst, wovon **948 Frauen** waren. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von **46%**. Demnach beträgt die Steigerung des Frauenanteils im gesamten nachgeordneten Bereich über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg 9 Prozentpunkte.



Bei Betrachtung der unterschiedlichen Fachbereiche des MLR im nachgeordneten Bereich sind zum Stichtag des Chancengleichheitsplanes über alle Besoldungs- und Entgeltstufen hinweg im Bereich **Forst 31 % Frauen**, im Bereich der **Vermessung und Flurneuordnung 36% Frauen**, im Bereich der **Landwirtschaft 55% Frauen**, im Bereich der **Chemischen- und Veterinäruntersuchungsämter und STUA 74%** und im Bereich **Veterinärwesen 75% Frauen** beschäftigt. Umfasst sind davon alle Personen, für welche das MLR personalverwaltend zuständig ist.



Zum letzten Stichtag 30.06.2016 sah die Verteilung von Frauen und Männern in den Fachbereichen wie folgt aus:



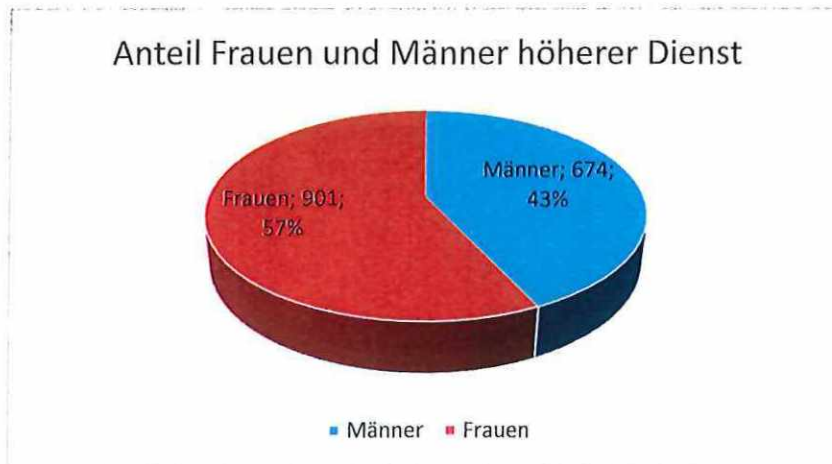
Damit hat es in allen Bereichen über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Steigerung des Anteils von Frauen gegeben, im Bereich **Forst** eine Steigerung von **5 Prozentpunkten**, im Bereich **Vermessung/Flurneuordnung** von **12 Prozentpunkten**, im Bereich **Landwirtschaft** **5 Prozentpunkte**, im Bereich **CVUÄ/STUA** **20 Prozentpunkte** und im Bereich **Veterinärwesen** **7 Prozentpunkte**.

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen und Fachbereichen

#### 3.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag **30.06.2022** waren im nachgeordneten Bereich **1.575 Personen** im höheren Dienst und den vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit **901 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten** liegt der **Frauenanteil im hD** somit bei **57%** im gesamten nachgeordneten Bereich aller Laufbahnen.





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

Im Eingangsamtsamt A13 und den tariflichen Äquivalenten sind 66 % Frauen und 34 % Männer beschäftigt. Im Bereich A14 und den tariflichen Äquivalenten sind 67% Frauen und 33 % Männer beschäftigt.

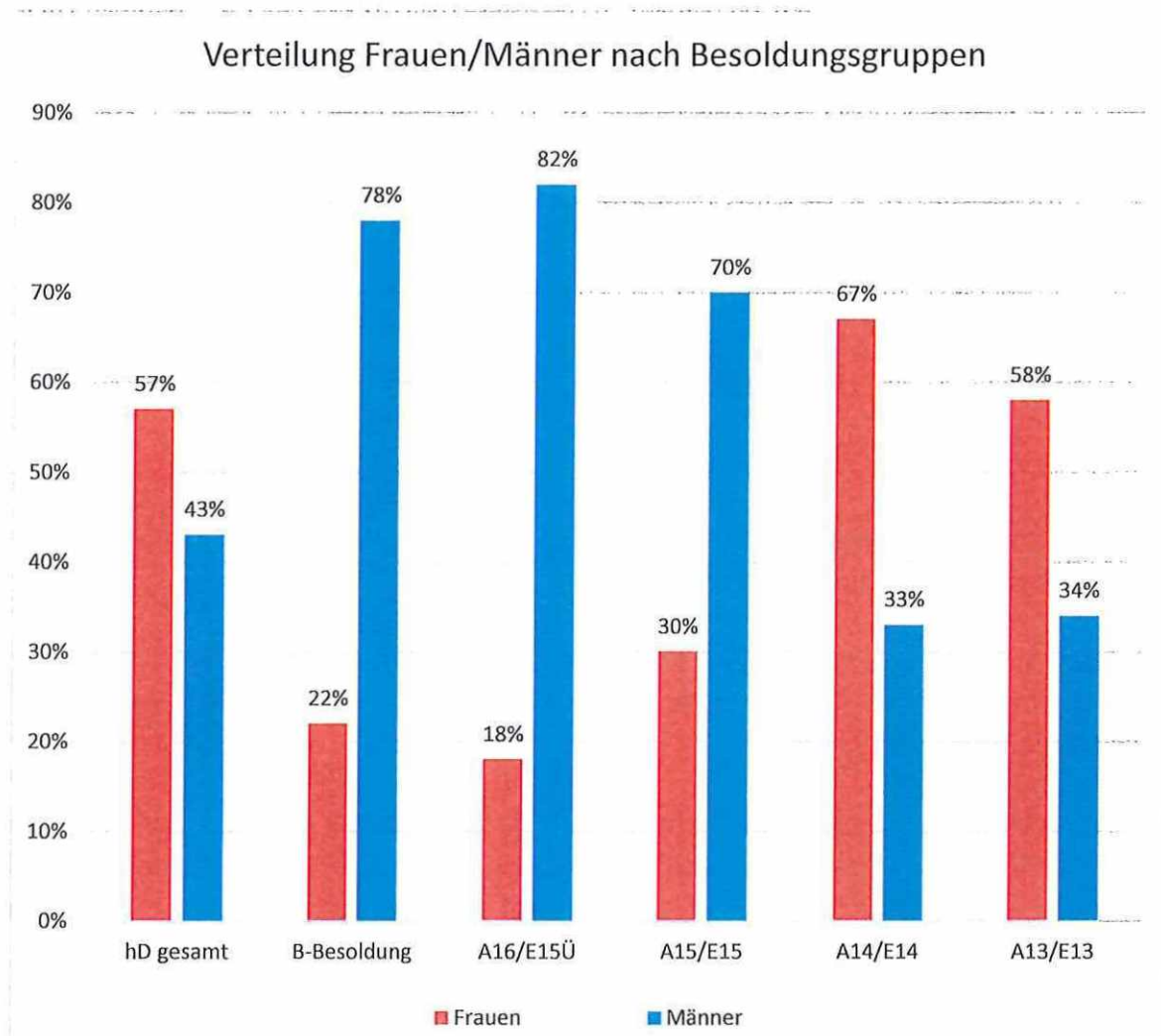
Im Bereich A15 und den tariflichen Äquivalenten besteht nur ein Frauenanteil in Höhe von 30% und 70 % Männer. Im Bereich von A16 (+Z) sind es lediglich 18% Frauen und 82 % Männer und auch im Bereich der B-Besoldung liegt der Frauenanteil bei nur 22%, während bei den Männern ein Anteil von 78 % besteht.

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), E15 Ü	A-15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Frauen (Anteil)</b>	901 (57%)	2 (22%)	15 (17%)	83 (30%)	479 (67%)	322 (66%)
<b>Männer (Anteil)</b>	674 (43%)	7 (78%)	71 (83%)	191 (70%)	237 (33%)	168 (34%)

Als Diagramm:



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. Trotz mehrheitlich weiblicher Beschäftigter (57%) sind lediglich 18 bis 30 % der höheren Besoldungsstufen mit Frauen besetzt. Die Vergleichszahlen zeigen, dass trotz Verbesserungen ein Schwerpunkt weiterhin im Bereich der Führungspositionen liegen muss.

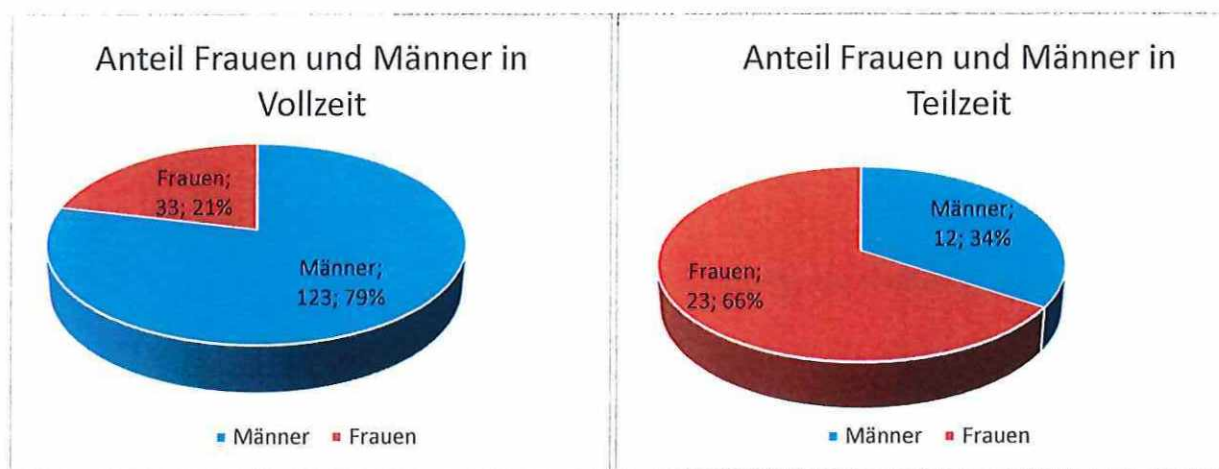
**3.1.1 Forst**

Zum Stichtag 30.06.2022 sind im höheren Dienst des Fachbereichs Forst im nachgeordneten Bereich **191 Personen** (ohne Beurlaubte), davon **56 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von **29%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind

es 195 Personen. Zu beachten ist hier die Änderung, dass im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan viele Personen im Zuge der Forstneuorganisation/AÖR sich nicht mehr im aktuellen Chancengleichheitsplan wiederfinden.



Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:



Vollzeit

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besoldung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	156	3	14	49	38	52
<b>Frauen (Anteil)</b>	33 (21%)	1 (33%)	2 (14%)	5 (10%)	7 (18%)	18 (35%)
<b>Männer (Anteil)</b>	123 (79%)	2 (67%)	12 (86%)	44 (90%)	31 (82%)	34 (65%)



## Teilzeit

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besol- dung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	35	0	1	3	14	17
<b>Frauen (Anteil)</b>	23 (66%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	10 (71%)	12 (71%)
<b>Männer (Anteil)</b>	12 (34%)	0 (0%)	1 (100%)	2 (67%)	4 (29%)	5 (29%)

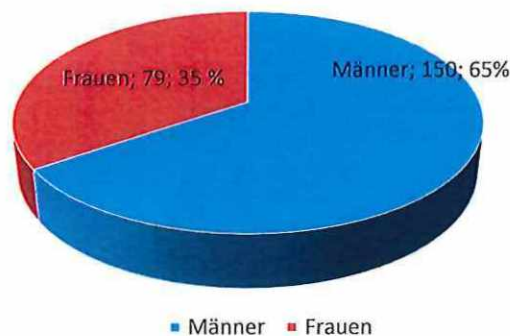
## Bewertung

Die Auswertung zeigt, dass im Bereich Forst die höheren Besoldungsstufen weitgehend nach wie vor von Männern besetzt sind. Allerdings hat es im Bereich der Vollzeit eine Verbesserung zum vorangehenden Chancengleichheitsplan gegeben, dass in A15 nun fünf Frauen (bisher nur zwei), in A16 zwei Frauen (bisher nur eine Frau) und in der B-Besoldung nun auch eine Frau (bisher keine) sind.

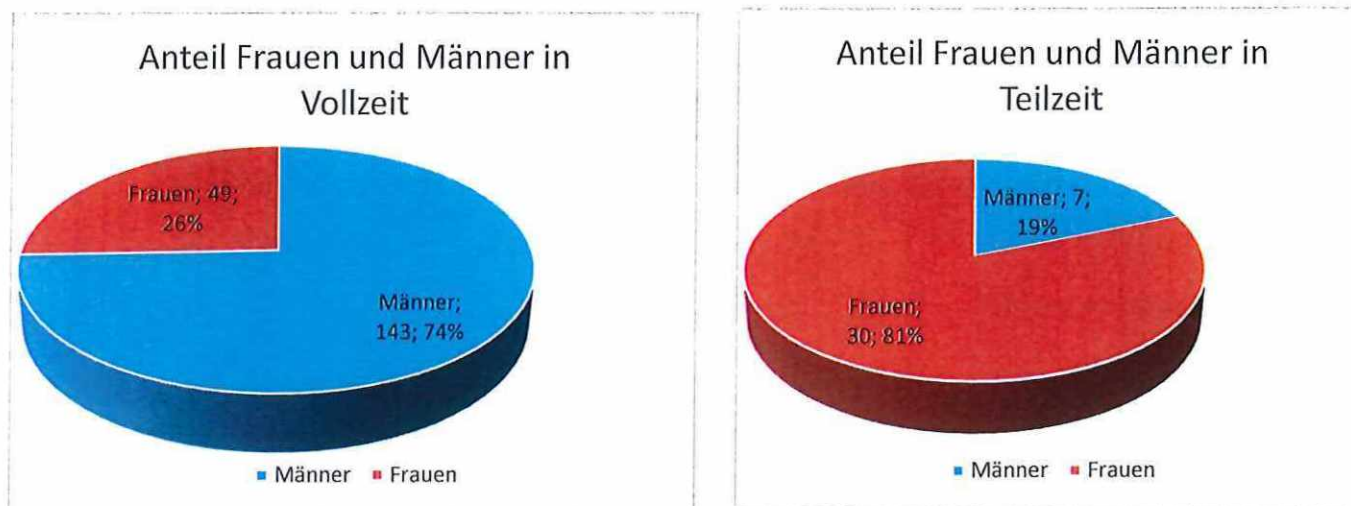
### **3.1.2 Vermessung/Flurneuordnung**

Zum Stichtag **30.06.2022** sind im höheren Dienst des Fachbereichs Vermessung/Flurneuordnung im nachgeordneten Bereich **229 Personen** (ohne Beurlaubte), davon **79 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **35%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 238 Personen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst VM/FNO



Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:



### Vollzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besoldung	A16, (bzw. A16+Z) E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	192	4	32	64	55	37
<b>Frauen (Anteil)</b>	49 (26%)	0 (0%)	2 (6%)	14 (22%)	16 (29%)	17 (46%)
<b>Männer (Anteil)</b>	143 (74%)	4 (100%)	30 (94%)	50 (78%)	39 (71%)	20 (54%)

### Teilzeit

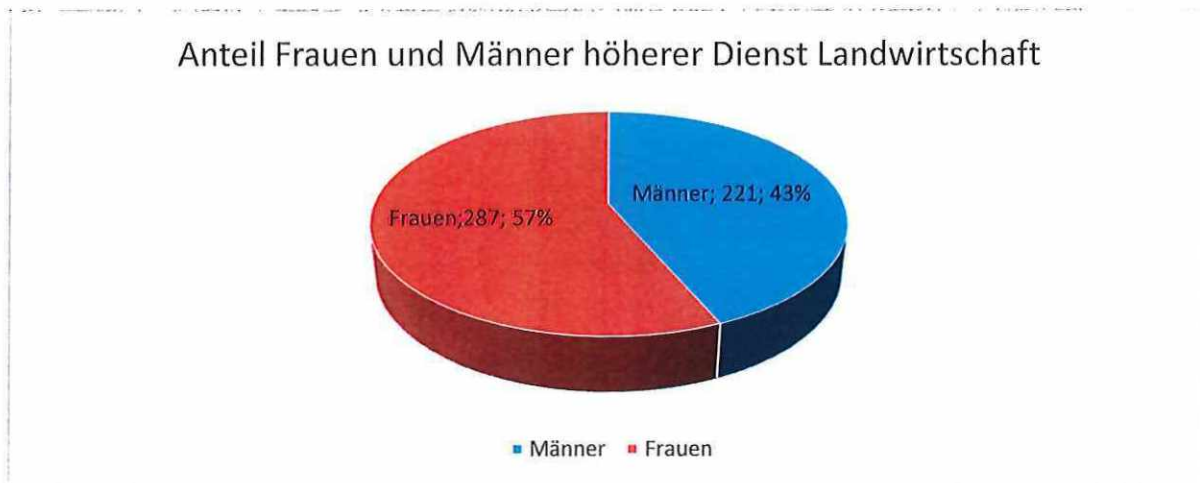
Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B- Besoldung	A16 (bzw. A16+Z) E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	37	0	2	14	16	5
<b>Frauen (Anteil)</b>	30 (81%)	0 (0%)	1 (50%)	10 (71%)	15 (94%)	4 (80%)
<b>Männer (Anteil)</b>	7 (19%)	0 (0%)	1 (50%)	4 (29%)	1 (6%)	1 (20%)

## Bewertung

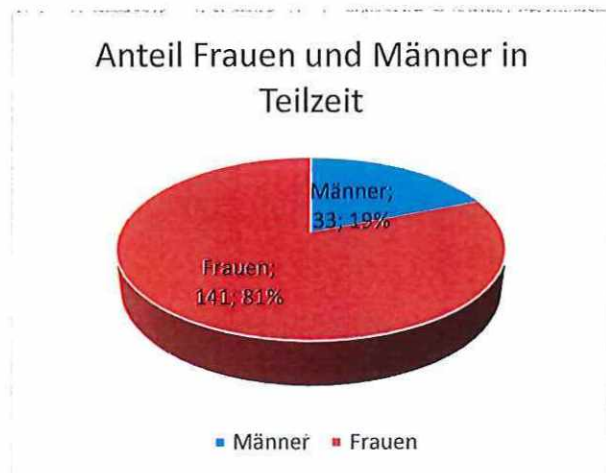
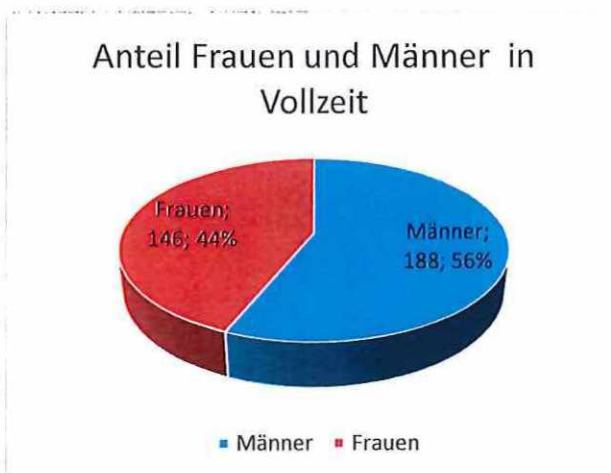
Auch in diesem Bereich sind die Frauen in den höheren Besoldungsgruppen noch deutlich unterrepräsentiert. Allerdings hat es auch hier Verbesserungen gegeben. In Vollzeit in A15 sind nun 14 Frauen (bisher 8) und in A16 zwei Frauen (bisher keine) tätig. Auch in Teilzeit in A15 sind es nun 10 Frauen (bisher 3) und eine Frau in A16 (bisher keine) tätig.

### 3.1.3 Landwirtschaft

Zum Stichtag **30.06.2022** sind im höheren Dienst des Fachbereichs Landwirtschaft im nachgeordneten Bereich **508 Personen**, davon **287 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **57%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 531 Personen.



Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:





Vollzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	334	2	13	58	105	156
<b>Frauen (Anteil)</b>	146 (44%)	1 (50%)	3 (23%)	15 (26%)	39 (37%)	88 (56%)
<b>Männer (Anteil)</b>	188 (56%)	1 (50%)	10 (77%)	43 (74%)	66 (63%)	68 (44%)

Teilzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	174	0	1	13	76	84
<b>Frauen (Anteil)</b>	141 (81%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (69%)	64 (84%)	68 (81%)
<b>Männer (Anteil)</b>	33 (19%)	0 (0%)	1 (100%)	4 (31%)	12 (16%)	16 (19%)

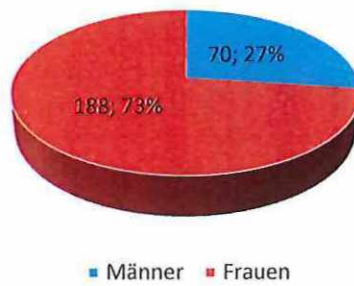
Bewertung

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.

**3.1.4 CVUÄ/STUA**

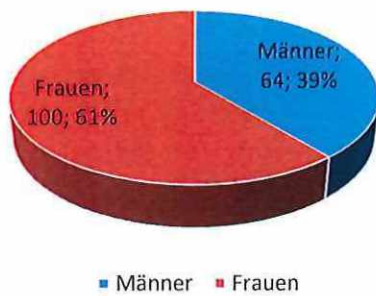
Zum Stichtag **30.06.2022** sind im höheren Dienst des Fachbereichs CVUÄ/STUA im nachgeordneten Bereich **258 Personen**, davon **188 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von **73%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 276 Personen.

Anteil Frauen und Männer höherer Dienst  
CVUÄ/STUA

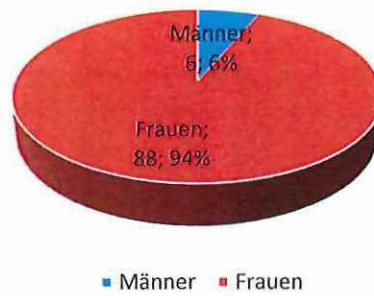


Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:

Anteil Frauen und Männer  
Vollzeit



Anteil Frauen und Männer  
Teilzeit



Vollzeit

Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	B-Besol- dung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	164	0	7	30	65	59
<b>Frauen (Anteil)</b>	100 (61%)	0 (0%)	4 (57%)	7 (23%)	41 (63%)	48 (81%)
<b>Männer (Anteil)</b>	64 (39%)	0 (0%)	3 (43%)	23 (77%)	24 (37%)	11 (19%)



Teilzeit

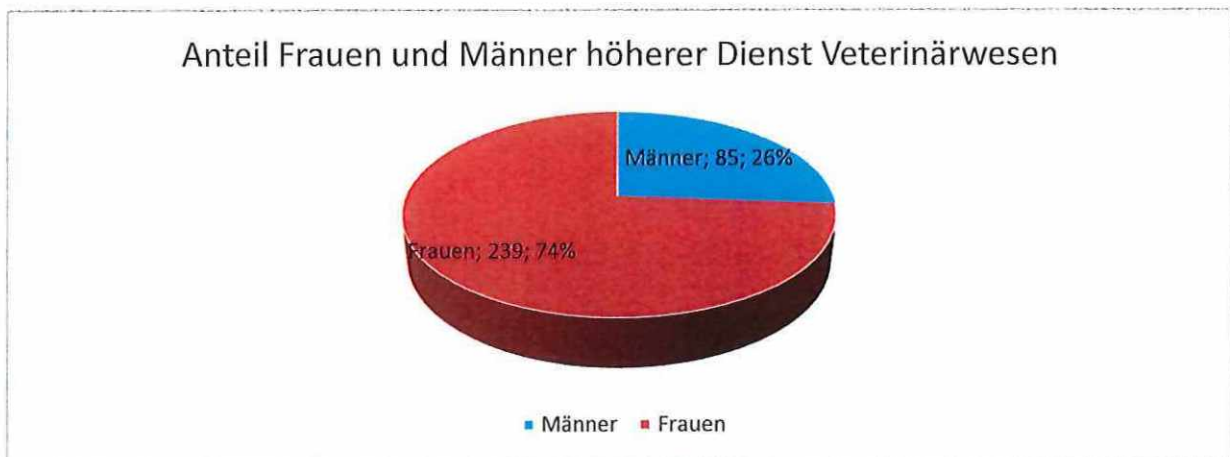
Besoldungs- gruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	B-Besol- dung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	94	0	0	7	67	20
<b>Frauen (Anteil)</b>	88 (94%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (86%)	63 (94%)	19 (95%)
<b>Männer (Anteil)</b>	6 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (14%)	4 (6%)	1 (5%)

Bewertung

Während es in diesem Bereich einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil insgesamt gibt, zeigt sich, dass sich immer noch weniger Frauen als Männer in A15 befinden. In A16 besteht mittlerweile ein Frauenanteil von 57% (bisher 38%). Bei Betrachtung der Teilzeit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Männern auffällig hoch.

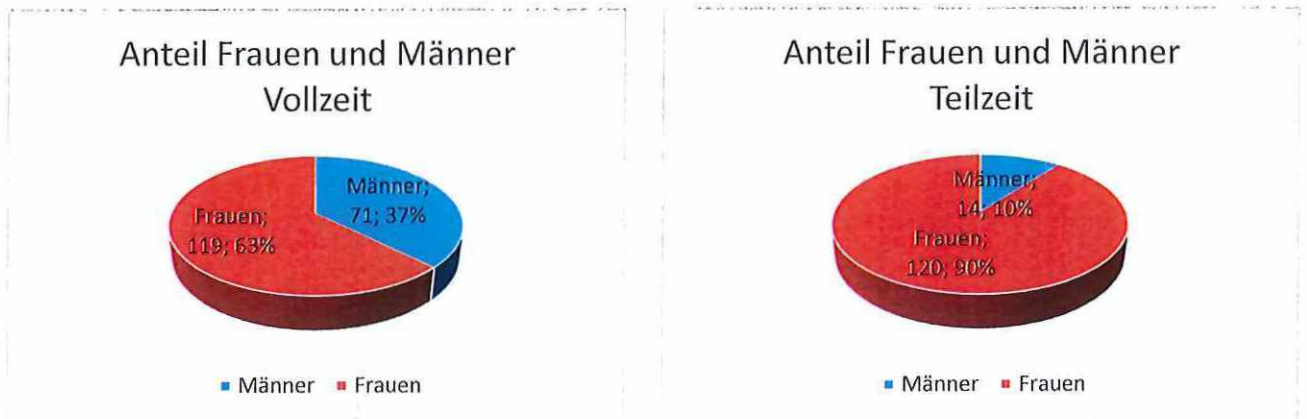
**3.1.5 Veterinärwesen**

Zum Stichtag **30.06.2022** sind im höheren Dienst des Fachbereichs Veterinärwesen im nachgeordneten Bereich **324 Personen**, davon **239 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von **74%**. Unter Berücksichtigung der Beurlaubten sind es 338 Personen.





Die Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit ergibt folgendes Bild:



Vollzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	190	0	11	32	121	26
<b>Frauen (Anteil)</b>	119 (62%)	0 (0%)	3 (27%)	14 (44%)	83 (69%)	19 (73%)
<b>Männer (Anteil)</b>	71 (37%)	0 (0%)	8 (73%)	18 (56%)	38 (31%)	7 (27%)

Teilzeit

Besoldungsgruppe	hD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	B-Besoldung	A16 (bzw. A16+Z), E15 Ü	A15, E15	A14, E13Ü E14	A13, E13
<b>Insgesamt</b>	134	0	0	2	113	19
<b>Frauen (Anteil)</b>	120 (90%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	101 (89%)	17 (89%)
<b>Männer (Anteil)</b>	14 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (11%)	2 (11%)

## 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. Allerdings ist erfreulich, dass sich der Frauenanteil in Vollzeit in A15 um 14%-Punkte auf 44% erhöht hat.

### **3.1.6 Bewertung**

Über alle Fachbereiche im höheren Dienst hinweg besteht ein erheblicher Handlungsbedarf insoweit, als Frauen verstärkt in die höheren Besoldungsstufen und damit auch in die Führungspositionen aufrücken sollten. Das gilt vor allem für die Fachbereiche, in denen insgesamt schon 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/Flurneueordnung 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/Flurneueordnung 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 Absolventinnen und 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.

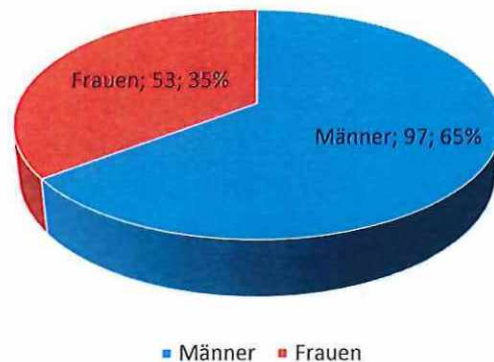
Dafür besteht im Bereich der Lebensmittelchemiker, Biologen, Pharmazeuten und den Veterinären schon seit längerer Zeit ein deutlicher Überhang an Frauen. Dieser zeigt sich bereits im Studium und setzt sich dann beim Berufseinstieg fort. Gerade im Bereich der Untersuchungsämter ist bei Bewerbungen als 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 **30.06.2022** waren demnach **150 Personen** des gehobenen Dienstes und den vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit **53 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten** liegt der Frauenanteil im gD bei **35%**, der Anteil der Männer liegt bei **65%**.

Anteil Frauen und Männer im gehobenen Dienst



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

Besoldungsgruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 E12, E13	A12 E11	A11 E10	A10	A9 E9b
<b>Insgesamt</b>	150	28	32	38	8	44
<b>Frauen (Anteil)</b>	53 (35%)	7 (25%)	9 (28%)	16 (42%)	4 (50%)	17 (39%)
<b>Männer (Anteil)</b>	97 (65%)	21 (75%)	23 (72%)	22 (58%)	4 (50%)	27 (61%)



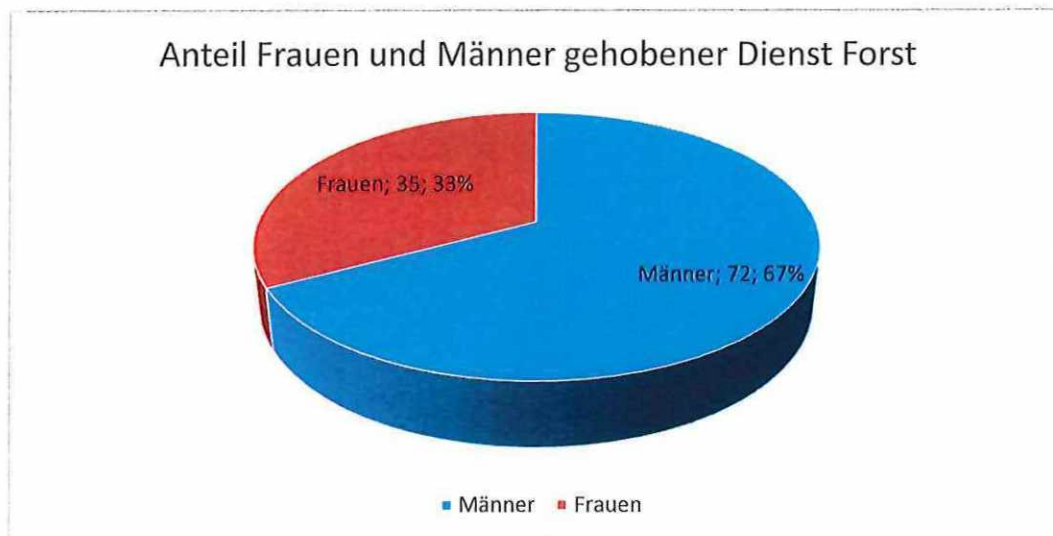
## Bewertung

Im gehobenen Dienst besteht mit einem Anteil von 65% eine deutliche Überrepräsentanz von Männern über alle Besoldungsgruppen hinweg.

Im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan sind jedoch über alle Besoldungsgruppen hinweg positive Veränderungen erkennbar, insbesondere auch im Bereich A13+Z/A13/E13/E12 hat sich der Frauenanteil von 16%-Punkten auf 25%-Punkten erhöht. Gleichwohl ist erkennbar, dass der Frauenanteil abnimmt (sich halbiert) je höher die Besoldungsgruppe ist.

### 3.2.1 Forst

Zum Stichtag **30.06.2022** waren im gehobenen Dienst des Fachbereichs Forst **107 Personen**, davon **35 Frauen** beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von **33%**. Der Anteil der Männer beträgt **67%**.



Vollzeit

Besoldungs- gruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	A13+Z A13 E13 E12	A12 E11	A11 E10	A10	A9 E9b
<b>Insgesamt</b>	84	12	11	20	4	37
<b>Frauen (Anteil)</b>	21 (25%)	3 (25%)	0 (0%)	6 (30%)	1 (25%)	11 (30%)
<b>Männer (Anteil)</b>	63 (75%)	9 (75%)	11 (100%)	14 (70%)	3 (75%)	26 (70%)

Teilzeit

Besoldungs- gruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	A13+Z A13 E13 E12	A12 E11	A11 E10	A10	A9 E9b
<b>Insgesamt</b>	23	2	6	8	1	6
<b>Frauen (Anteil)</b>	14 (61%)	0 (0%)	2 (33%)	6 (75%)	1 (100%)	5 (83%)
<b>Männer (Anteil)</b>	9 (39%)	2 (100%)	4 (67%)	2 (25%)	0 (0%)	1 (17%)

### 3.2.2 Landwirtschaft

Zum Stichtag **30.06.2022** unterfielen der Personalverwaltungsbefugnis des MLR im gehobenen Dienst des Fachbereichs Landwirtschaft **46 Personen**, davon 21 **Frauen**. Das entspricht einem Anteil von **46%**. Der Anteil der Männer beträgt **54%**.



#### Vollzeit

Besoldungs- gruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 E13 E12,	A12 E11	A11 E10	A10	A9 E9b
<b>Insgesamt</b>	31	13	11	4	3	0
<b>Frauen (Anteil)</b>	11 (35%)	4 (31%)	4 (36%)	1 (25%)	2 (67%)	0 (0%)
<b>Männer (Anteil)</b>	20 (65%)	9 (69%)	7 (64%)	3 (75%)	1 (33%)	0 (0%)



Teilzeit

Besoldungsgruppe	gD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A13+Z A13 E13 E12	A12 E11	A11 E10	A10	A9 E9b
<b>Insgesamt</b>	15	2	5	6	1	1
<b>Frauen (Anteil)</b>	10 (67%)	1 (50%)	4 (80%)	3 (50%)	1 (100%)	1 (100%)
<b>Männer (Anteil)</b>	5 (33%)	1 (50%)	1 (20%)	3 (50%)	0 (0%)	0 (0%)

**3.2.3 Bewertung der Fachbereiche**

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst von 33% im Forst und 46% in der Landwirtschaft zeigt weiter eine Unterrepräsentanz von Frauen in beiden Fachbereichen, wobei die Frauen im Bereich der Landwirtschaft schon nah an der Parität sind.

Das liegt vor allem daran, dass es sich um Tätigkeiten der technischen Verwaltung handelt, die in der Vergangenheit überwiegend von Männern angestrebt wurden.

**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 **30.06.2022** waren demnach in den betreffenden Fachbereichen **22 Personen** im mittleren Dienst beschäftigt. Mit **6 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten** liegt der Frauenanteil im mD bei **27%**. Der Anteil der Männer beträgt **73%**.



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

Besoldungsgruppe	mD gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A9+Z A9 E8, E9a	A8 E7	A7 E6	A6 E5
<b>Gesamt</b>	22	3	6	13	0
<b>Frauen (Anteil)</b>	6 (27%)	1 (33%)	0 (0%)	5 (38%)	0 (0%)
<b>Männer (Anteil)</b>	16 (73%)	2 (67%)	6 (100%)	8 (62%)	0 (0%)

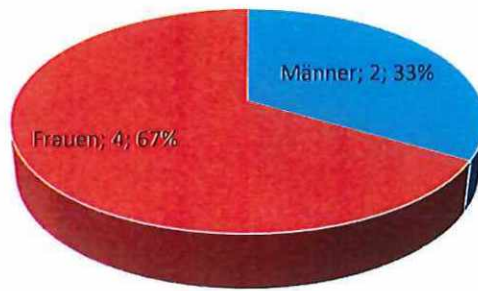
### Bewertung

Im mittleren Dienst ist der Anteil der Männer sehr ausgeprägt. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist nicht erkennbar und auch nicht attraktiv aufgrund der geringen Verdienstmöglichkeiten.

### **3.3.1 Forst**

Zum Stichtag 30.06.2022 sind im mittleren Dienst des Fachbereichs Forst **6 Personen**, davon **4 Frauen** beschäftigt. Dass entspricht einem Anteil von **67%**.

### Anteil Frauen und Männer mittlerer Dienst Forst



■ Männer ■ Frauen

#### Vollzeit

Besoldungsgruppe	mD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A9+Z A9 E8, E9a	A8 E7	A7 E6	A6 E5
<b>Insgesamt</b>	1	1	0	0	0
<b>Frauen (Anteil)</b>	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
<b>Männer (Anteil)</b>	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

#### Teilzeit

Besoldungsgruppe	mD Gesamt (Beamte u Beschäftigte)	A9+Z A9 E8, E9a	A8 E7	A7 E6	A6 E5
<b>Insgesamt</b>	5	0	0	4	0
<b>Frauen (Anteil)</b>	4 (80%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (100%)	0 (0%)
<b>Männer (Anteil)</b>	1 (20%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)



### 3.3.2 Landwirtschaft

Zum Stichtag 30.06.2022 sind im mittleren Dienst des Fachbereichs Landwirtschaft **16 Personen**, davon **2 Frauen** beschäftigt. Dass entspricht einem Anteil von Frauen von **13%**.



#### Vollzeit

Besoldungs- gruppe	mD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	A9+Z A9 E8, E9a	A8 E7	A7 E6	A6 E5
Insgesamt	14	0	6	8	0
Frauen (Anteil)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Männer (Anteil)	14 (100%)	0 (0%)	6 (110%)	8 (100%)	0 (0%)

#### Teilzeit

Besoldungs- gruppe	mD Gesamt (Beamte u Beschäf- tigte)	A9+Z A9 E8, E9a	A8 E7	A7 E6	A6 E5
Insgesamt	2	1	0	1	0
Frauen (Anteil)	2 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
Männer (Anteil)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

### 3.3.3 Bewertung der Fachbereiche

Im Fachbereich Forst im mittleren Dienst sind die Frauen nicht unterrepräsentiert mit 67%, wohin im Gegensatz in der Landwirtschaft - soweit die Personalbefugnis beim MLR liegt – der Frauenanteil nur bei 13% liegt. Auffallend ist, dass die Frauen im Gegensatz zu den Männern hier nur in Teilzeit arbeiten.

## 4. Gesamtüberblick zur Teilzeit

Zum Stichtag **30.06.2022** arbeiteten im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz **1.165 Personen in Vollzeit** und **517 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 in Teilzeit arbeitenden Personen betrug insgesamt **31%**.



Im Vergleich dazu lag der Teilzeitanteil bei der letzten Erhebung im Jahr 2016 bei 26%.

Am aktuellen Stichtag 30.06.2022 waren von den **517 in Teilzeit tätigen Personen 430 Frauen**. Der Frauenanteil betrug somit **83%**. Der Anteil der Männer betrug 17%.

Im Jahr 2016 waren 521 Personen in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten betrug 80%.

#### 4.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt **1.510 Personen** tätig (ausgenommen sind dabei wiederum die Beurlaubten). Davon waren **474 Personen in Teilzeit** beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von **31%**. Der Anteil der Frauen in Teilzeit betrug **85%**, der Anteil der Männer **15%**.

#### 4.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt **150 Personen** tätig, für die das MLR personalverwaltungsbefugt ist. Davon waren **36 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **24%** entspricht.

#### 4.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2022 insgesamt **22 Personen** tätig, für die das MLR personalverwaltungsbefugt ist. Davon waren **7 Personen in Teilzeit** tätig, was einem Anteil von **32%** entspricht.

#### 4.4 Bewertung

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten über alle Besoldungsgruppen hinweg hat sich gegenüber der letzten Erhebung im Jahr 2016 insgesamt um 5 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. Auch ist den Frauen die Möglichkeit zu gewähren auf Vollzeit aufzustoßen, um der Gefahr von Altersarmut entgegenzuwirken.

### 5. Beurlaubungen

#### 5.1 Überblick gesamt

Zum Stichtag **30.06.2022** waren insgesamt **72 Beschäftigte ohne Bezüge** beurlaubt oder in Elternzeit ohne Bezüge. Davon waren **57 Frauen und 15 Männer**. Der **Frauenanteil** an den Beurlaubten lag somit bei **79%** und der Anteil der Männer bei **21%**.

Im Vergleich dazu waren im letzten Chancengleichheitsplan 2016 von insgesamt 51 Beurlaubten 44 Frauen. Deren Anteil lag somit bei 86%. Es zeigt sich somit eine leichte Steigerung des Männeranteils an den Beurlaubungen.



## 5.2 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.

## 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 **30.06.2022 insgesamt 365 Personen** beschäftigt, die im Rahmen der jeweiligen Fachbereiche Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen. Der Frauenanteil liegt mit **100 weiblichen Führungskräften** bei **27%**, der Anteil der Männer liegt mit 265 bei 73%.

Zum letzten Stichtag im Jahr 2016 betrug der Frauenanteil an den Führungskräften 14 %.



Damit sind Frauen in Führungspositionen zwar nach wie vor stark unterrepräsentiert. Allerdings hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen um 13%-Punkte gesteigert und damit nahezu verdoppelt.

Eine Gegenüberstellung von Vollzeit- und Teilzeitanteil belegt, dass die Führungspositionen **vermehrt auch in Teilzeit** ausgeübt werden. Von den **weiblichen Führungskräften** arbeiten **67% in Teilzeit**. Im Gegensatz dazu sind es bei den **männlichen Führungskräften** lediglich **33%**:

## 6.2 Überblick nach Fachbereichen

### 6.2.1 Forst

Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
B3	2	1 (50%)	1 (50%)	2	1 (50%)	1 (50%)	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	15	2 (13%)	13 (87%)	14	2 (14%)	12 (86%)	1	0 (0%)	1 (100%)
A15/E15	52	6 (12%)	46 (88%)	49	5 (10%)	44 (90%)	3	1 (33%)	2 (67%)
gesamt	70	9 (13%)	61 (87%)						



### 6.2.2 Vermessung/Flurneuordnung

Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
<b>B4</b>	1	0 (0%)	1 (100%)	1	0 (0%)	1 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>B3</b>	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>B2</b>	3	0 (0%)	3 (100%)	3	0 (0%)	3 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A16+Z</b>	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A16</b>	34	3 (9%)	31 (91%)	32	2 (6%)	30 (94%)	2	1 (50%)	1 (50%)
<b>A15/E15</b>	78	24 (31%)	54 (69%)	64	14 (22%)	50 (78%)	14	10 (71%)	4 (29%)
<b>gesamt</b>	<b>116</b>	<b>27 (23%)</b>	<b>89 (77%)</b>						



### 6.2.3 Landwirtschaft

Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
<b>B2</b>	2	1 (50%)	1 (50%)	2	1 (50%)	1 (50%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A16+Z</b>	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A16</b>	14	3 (21%)	11 (79%)	13	3 (23%)	10 (77%)	1	0 (0%)	1 (100%)
<b>A15/E15</b>	71	24 (34%)	47 (66%)	58	15 (26%)	43 (74%)	13	9 (69%)	4 (31%)
<b>gesamt</b>	<b>87</b>	<b>28 (32%)</b>	<b>59 (68%)</b>						

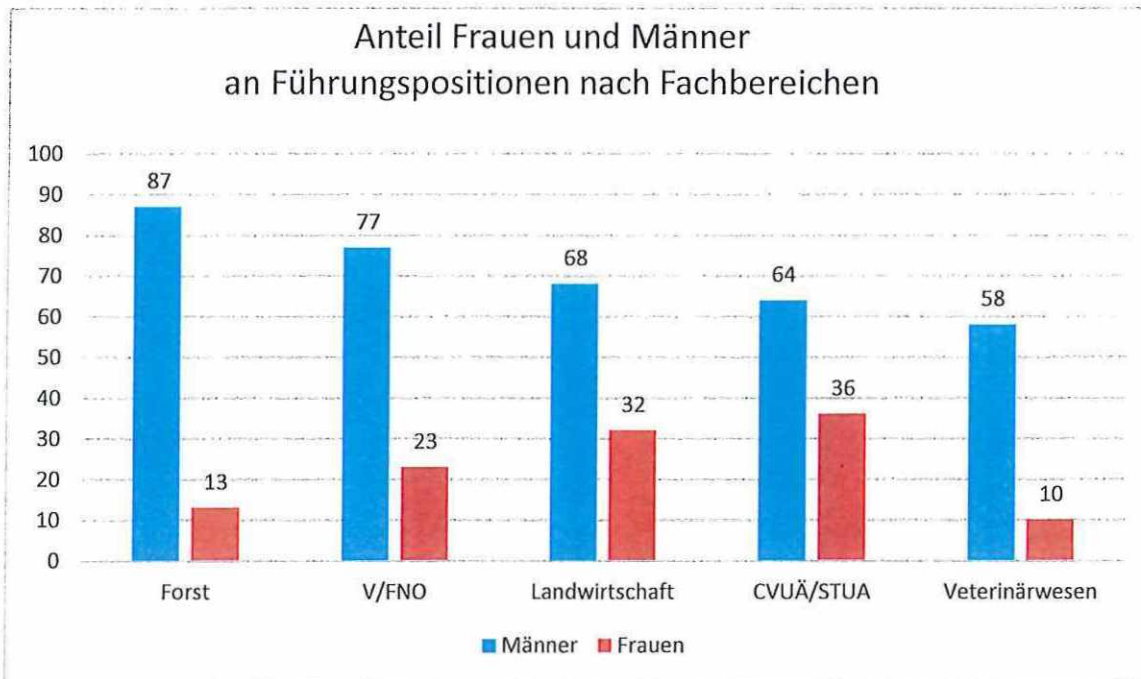
### 6.2.4 CVUÄ/STUA

Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
<b>A16+Z</b>	3	0 (0%)	3 (100%)	3	0 (0%)	3 (100%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A16</b>	7	4 (57%)	3 (43%)	7	4 (57%)	3 (43%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A15/E15</b>	37	13 (35%)	24 (65%)	30	7 (23%)	23 (77%)	7	6 (86%)	1 (14%)
<b>gesamt</b>	<b>47</b>	<b>17 (36%)</b>	<b>30 (64%)</b>						

### 6.2.5 Veterinärwesen

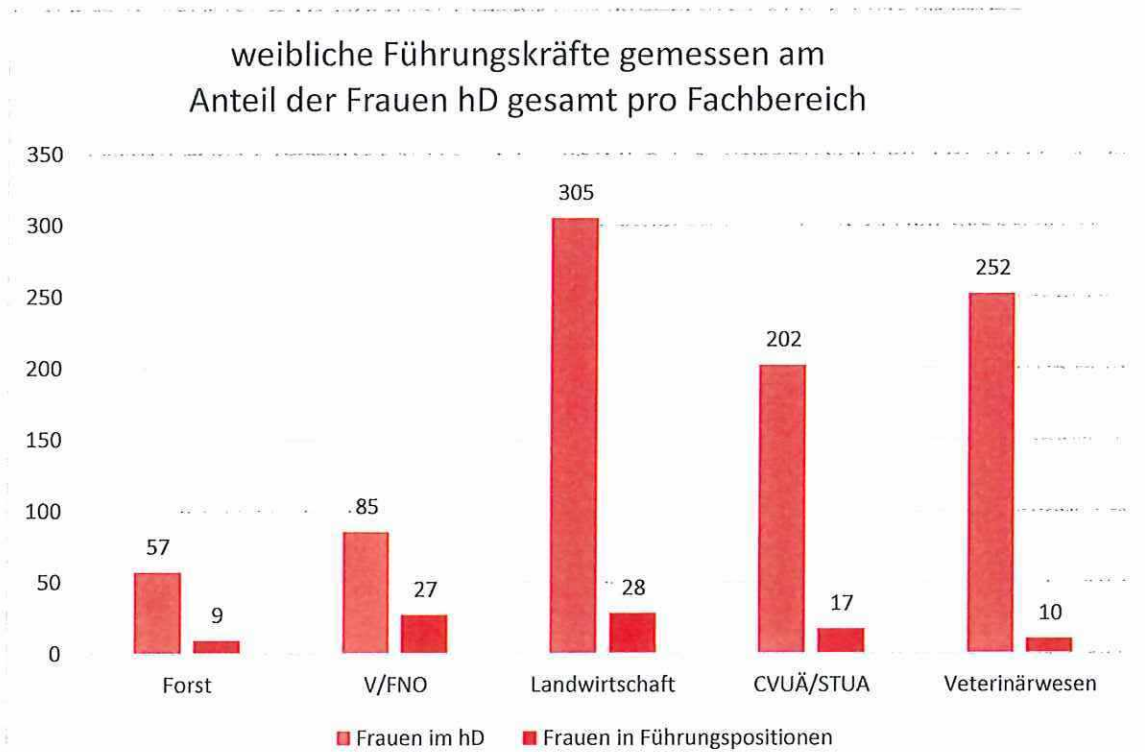
Funktionen Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Gesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)	alle	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
<b>A16</b>	11	3 (27%)	8 (73%)	11	3 (27%)	8 (73%)	0	0 (0%)	0 (0%)
<b>A15/E15</b>	34	16 (47%)	18 (53%)	32	14 (44%)	18 (56%)	2	2 (100%)	0 (0%)
<b>gesamt</b>	<b>45</b>	<b>19 (42%)</b>	<b>26 (58%)</b>						

## 6.2.6 Auswertung und Ergebnis



Über alle Fachbereiche hinweg sind Frauen in den Führungspositionen im nachgeordneten Bereich des MLR immer noch 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 überwiegt. 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.





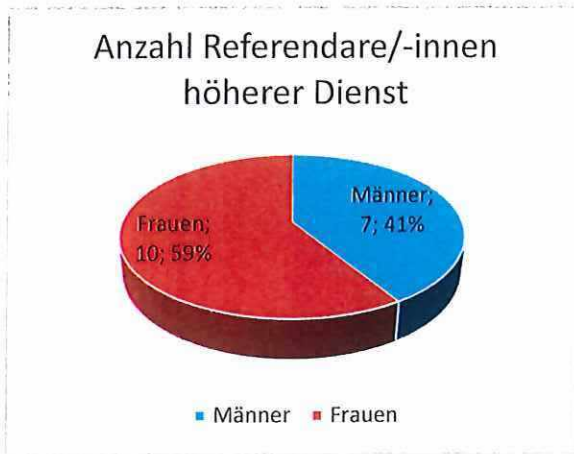
Obwohl in den Fachbereichen Landwirtschaft, CVUÄ/STUA und Veterinärwesen der Anteil von Frauen weit über 50% beträgt, liegt deren Anteil bei den Führungspositionen mit 32% in der Landwirtschaft, 36% bei den CVUÄ/STUA bzw. 42% im Veterinärwesen immer noch unter 50%. Das heißt, von den wenigen im hD tätigen Männern sind überdurchschnittlich viele in Führungspositionen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei allen Fachbereichen nach wie vor ein Handlungsbedarf besteht. Positiv zu bewerten ist jedoch, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen im gesamten nachgeordneten Bereich des MLR von 14% im Jahr 2016 auf 27% deutlich gestiegen ist.

## 7. Auszubildende/Referendarinnen und Referendare

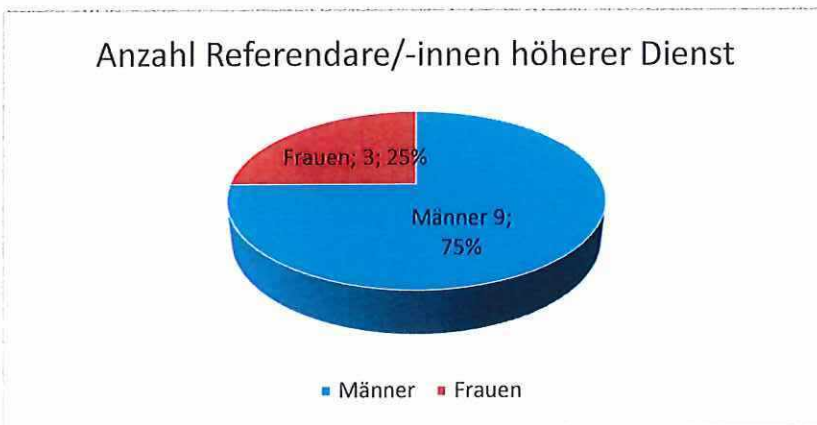
Auszubildende beziehungsweise Referendarinnen und Referendare gibt es nur in den Fachbereichen Landwirtschaft und Vermessung/Flurneuordnung. Die Trainees im Bereich Forst sind bereits als Beschäftigte in den vorhergehenden Kapiteln erfasst.

## 7.1 Landwirtschaft



Dienstverhältnis	insgesamt	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
<b>Referendare/-innen (zur/zum Beamtin/en)</b>			
Höherer Dienst	17	10 (59%)	7 (41%)

## 7.2 Vermessung und Flurneuordnung



Dienstverhältnis	insgesamt	Frauen (Anteil)	Männer (Anteil)
<b>Referendare/ Referendarinnen(zur/zum Beamtin/en)</b>			
Höherer Dienst	12	3 (25%)	9 (75%)

### **7.3 Auswertung und Ergebnis**

Im Fachbereich der Landwirtschaft liegt der Anteil der Frauen beim Referendariat bei 59%.

Im Bereich der Vermessungs- und Flurneuordnungsverwaltung liegt der Frauenanteil bei 25%.



## **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 erreicht. Mit 51% Frauen in Führungsfunktionen sind Frauen in diesem Bereich insgesamt betrachtet nicht mehr unterrepräsentiert. In einzelnen Fachbereichen gibt es noch Nachholbedarf, insbesondere bei der differenzierten Betrachtung von Leitungsstellen und stellvertretenden Leitungsstellen.

### **2. Zielerreichung im nachgeordneten Bereich**

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

## **V. Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes 2022-2028**

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 16/E15Ü durch Beförderungen, Ausschöpfen der Aufstiegsmöglichkeiten und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten weiter zu erhöhen.

- Das MLR strebt an, den Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiter zu steigern.

## **2. Ziele nachgeordneter Bereich**

Für den nachgeordneten Bereich strebt das MLR folgende Ziele an:

- in den Fachbereichen Forst und Vermessung/Flurneuordnung, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Gleiches gilt für den gehobenen Dienst im Fachbereich Forst.
- 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.
- den Anteil von Frauen über alle Fachbereiche hinweg in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich zu steigern.

## VI. Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes 2022-2028

### 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 für Frauen auf verschiedenen Verwaltungsebenen, Teilzeit darf hierbei kein Hinderungsgrund sein und zu keinem Nachteil führen
- Akzeptanz von Personen in 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

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

- Bereitstellung flexibler Teilzeitmodelle
- Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- Möglichkeiten zur Telearbeit  
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 für Frauen 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

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
- 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