

## **Chancengleichheitsplan des Landesarchivs Baden-Württemberg 2020–2026**

gemäß den §§ 5 und 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der  
Chancengleichheit von Frauen und Männern  
im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg –  
Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) vom 23. Februar 2016,  
zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Juni 2020 (GBl. S. 401).

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung .....	3
2.	Erfüllung des vorherigen Chancengleichheitsplans .....	4
3.	Zahlen und Fakten – Wo steht das Landesarchiv Baden-Württemberg? .....	5
3.1	Frauenanteil im Landesarchiv Baden-Württemberg .....	5
3.2	Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen .....	6
3.3	Frauenanteil bei den Auszubildenden.....	8
3.4	Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung.....	10
3.5	Beurlaubungen .....	11
3.6	Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	12
3.7	Befristete Beschäftigungsverhältnisse .....	13
3.8	Zielvorgaben.....	14
4.	Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	15
4.1	Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen .....	15
4.2	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	16
4.3	Personalentwicklungsmaßnahmen .....	17
4.4	Sonstige Maßnahmen .....	17
5.	Ausstattung bzw. Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten.....	18
	Anlage 1 Beschäftigte insgesamt.....	19
	Anlage 2 Beschäftigte Vollzeit.....	20
	Anlage 3 Beschäftigte Teilzeit .....	21
	Anlage 4 Beurlaubte .....	22
	Anlage 5 Vorgesetzte .....	23
	Anlage 6 Azubis und Anwärter .....	24
	Anlage 7 Einstellungen.....	25
	Anlage 8 Positionen Vorgesetzte .....	26
	Anlage 9 Qualifizierung .....	27

## 1. Einführung

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist seit über 60 Jahren im Grundgesetz verankert. Das 2005 in Kraft getretene Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) soll dazu beitragen, diese Gleichberechtigung gesetzlich durchzusetzen.

Das Chancengleichheitsgesetz hat zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes weiter voran zu bringen, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

Um dieses Ziel zu erreichen, erstellt das Landesarchiv Baden-Württemberg den vorliegenden Chancengleichheitsplan. Die Notwendigkeit des Chancengleichheitsplans ergibt sich aus der noch nicht erreichten Gleichstellung von Männern und Frauen im höheren Dienst und bei den Funktionsstellen.

Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, nach der Auswertung der Beschäftigtenstruktur durch vielfältige Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass sich in diesen Bereichen eine positive Tendenz entwickelt.

Nach wie vor tragen die Frauen die Hauptlast der Familienpflichten. Ein besonderes Augenmerk soll daher auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt werden. Hier sind Maßnahmen zu ergreifen, z.B. der Ausbau von Teilzeitangeboten oder Schulungen zum begleitenden Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Die Erfüllung des Chancengleichheitsplans kann nicht allein die Aufgabe der Behördenleitung und der Personalverwaltung des Landesarchivs sein, sondern ist auch abhängig vom Engagement der Abteilungsleitungen, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Mitglieder des Personalrats und aller Beschäftigten. Auch Eigeninitiative und Engagement der Mitarbeitenden sind für die Erreichung dieser Ziele unerlässlich. Erfolgsfaktoren für eine Erfüllung sind auch die entsprechenden gesellschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen sowie das Engagement des Gesamtarbeitgebers Land Baden-Württemberg (z.B. Förderung von KITA-Plätzen für Mitarbeitende aller Dienststellen und Einrichtungen).

Bei der Erstellung des vorliegenden Chancengleichheitsplans wurde die Beauftragte für Chancengleichheit im Landesarchiv Baden-Württemberg frühzeitig beteiligt, so dass eine einvernehmliche Regelung erzielt werden konnte. Der Gesamtpersonalrat im Landesarchiv Baden-Württemberg hat dem vorliegenden Chancengleichheitsplan zugestimmt.

Der Chancengleichheitsplan wird an allen Standorten des Landesarchivs Baden-Württemberg ausgelegt sowie im Intranet eingestellt. Darüber hinaus kann er bei der Chancengleichheitsbeauftragten und beim Personalrat eingesehen werden. Mit einem Rundschreiben an alle Standorte wird auf die Auslage hingewiesen.

## **2. Erfüllung des vorherigen Chancengleichheitsplans**

Das Landesarchiv Baden-Württemberg hat die im letzten Chancengleichheitsplan geplanten Maßnahmen umgesetzt und viele der Ziele erreicht. Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre wurden in besonderer Weise auch erzielt durch die enge Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit, die für alle Beschäftigten zuständig ist und die bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen mitwirkt.

Der Frauenanteil im höheren Dienst und auf der Leitungsebene konnte weiter ausgebaut werden. Um die hier noch bestehende Unterrepräsentation der Frauen nachhaltig zu überwinden, besteht weiterhin Handlungsbedarf.

### 3. Zahlen und Fakten – wo steht das Landesarchiv Baden-Württemberg?

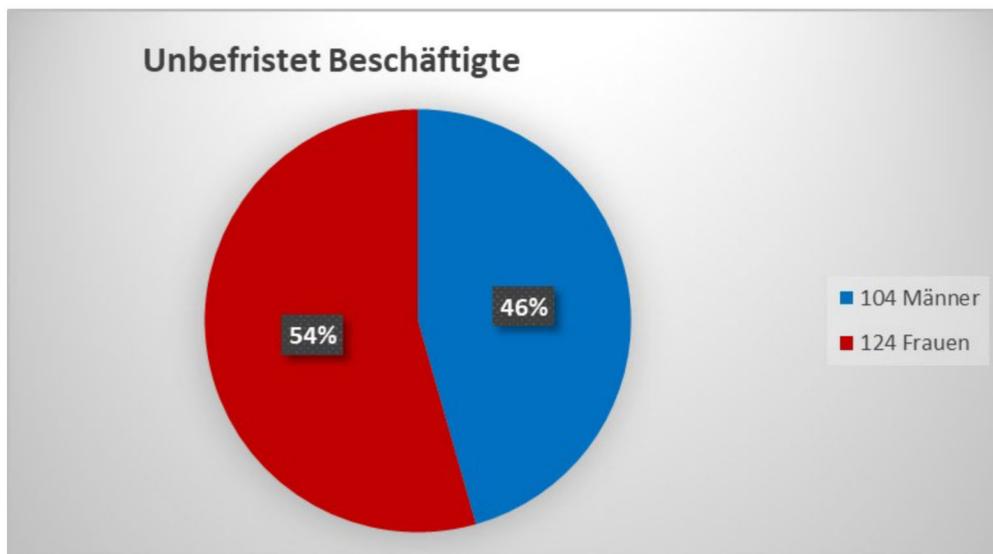
Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die ständigen Mitarbeitenden (Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte) sowie die Auszubildenden des Landesarchivs Baden-Württemberg. Der Personalbestand der befristet Beschäftigten wird im Abschnitt 3.7. gesondert dargestellt.

Alle nachfolgenden Zahlen und Daten beziehen sich auf den Stichtag der Auswertung, dies war der 30. Juni 2020.

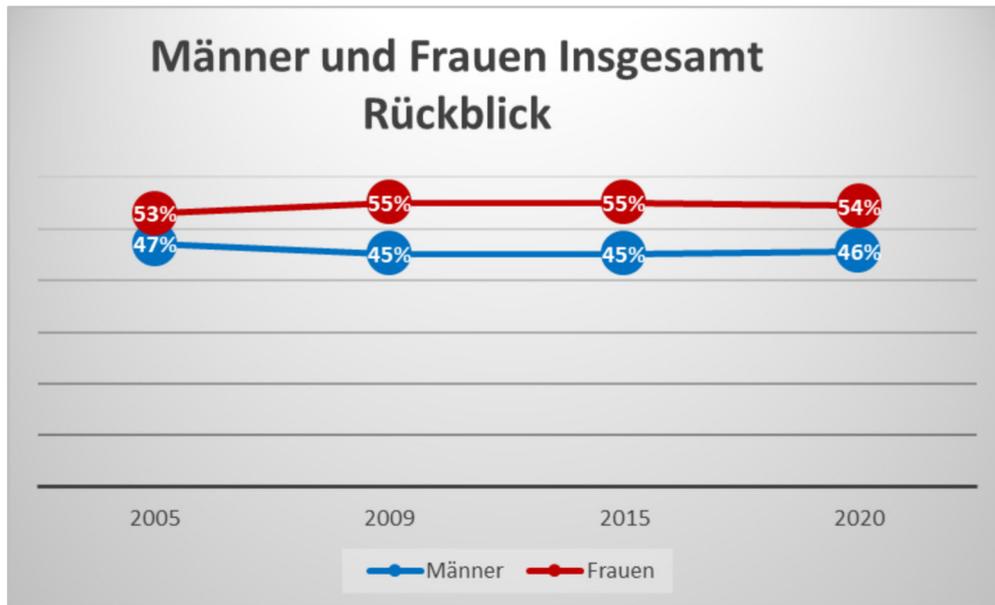
Geringfügig Beschäftigte sowie Praktikanten und Praktikantinnen werden nicht berücksichtigt.

#### 3.1. Frauenanteil im Landesarchiv Baden-Württemberg

Das Landesarchiv Baden-Württemberg beschäftigt zum Stichtag insgesamt 228 Personen, inklusive der beurlaubten Beschäftigten und der Auszubildenden. Darunter sind 124 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 54%.

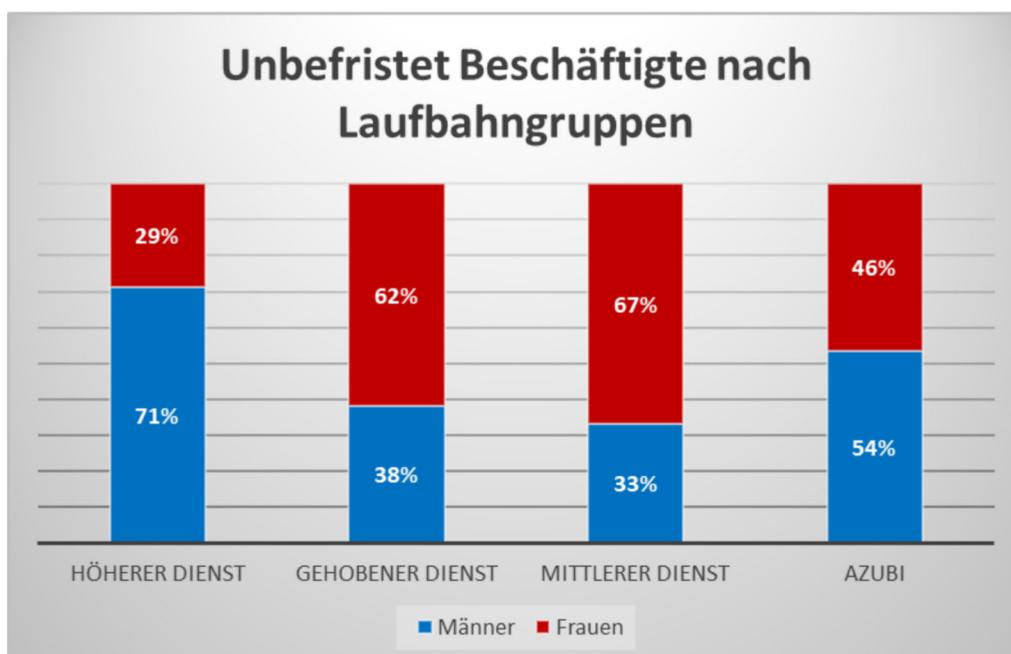


Damit sind die Frauen im Landesarchiv Baden-Württemberg insgesamt betrachtet nicht unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen im Landesarchiv Baden-Württemberg bleibt damit seit 2005 im Wesentlichen unverändert.



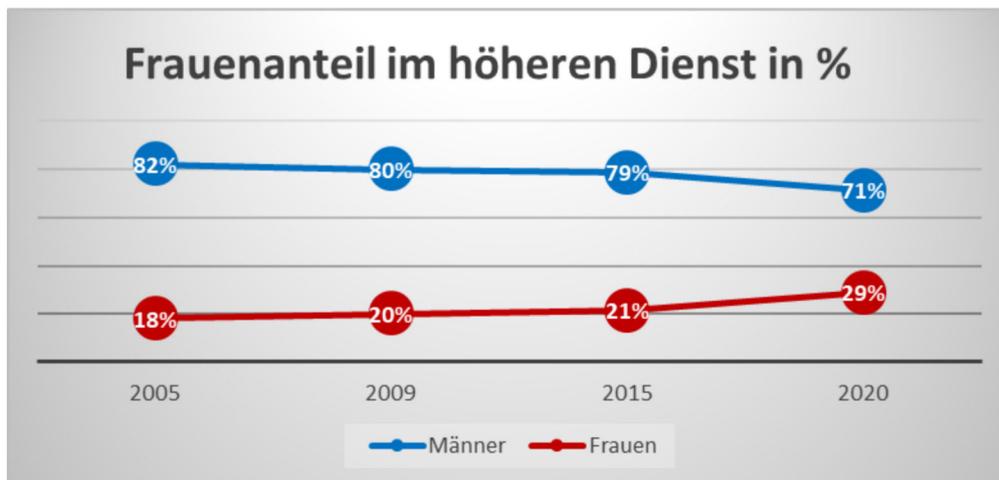
### 3.2. Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen

Zwar sind Frauen im Landesarchiv Baden-Württemberg insgesamt nicht unter-repräsentiert, es zeigt sich aber deutlich eine ungleiche Verteilung unter den einzelnen Laufbahngruppen. Während der Frauenanteil im mittleren Dienst (67%) und gehobenen Dienst (62%) überwiegt, sind Frauen im höheren Dienst mit 29% noch deutlich unterrepräsentiert.



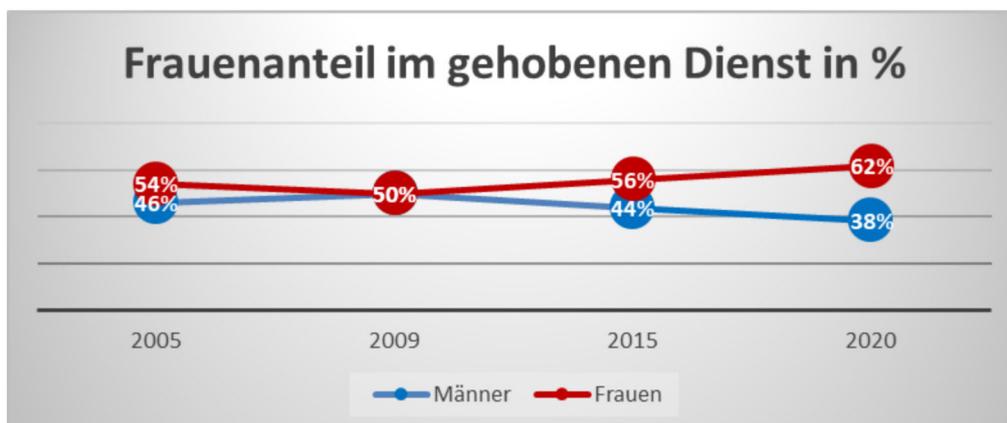
a) Frauen im höheren Dienst

Seit 2015 konnte der Frauenanteil im höheren Dienst von 21% auf 29% erhöht werden. Allerdings liegt dieser Wert immer noch deutlich unter dem Gesamtfrauenanteil im Landesarchiv Baden-Württemberg, der bei etwas über der Hälfte (54%) liegt.



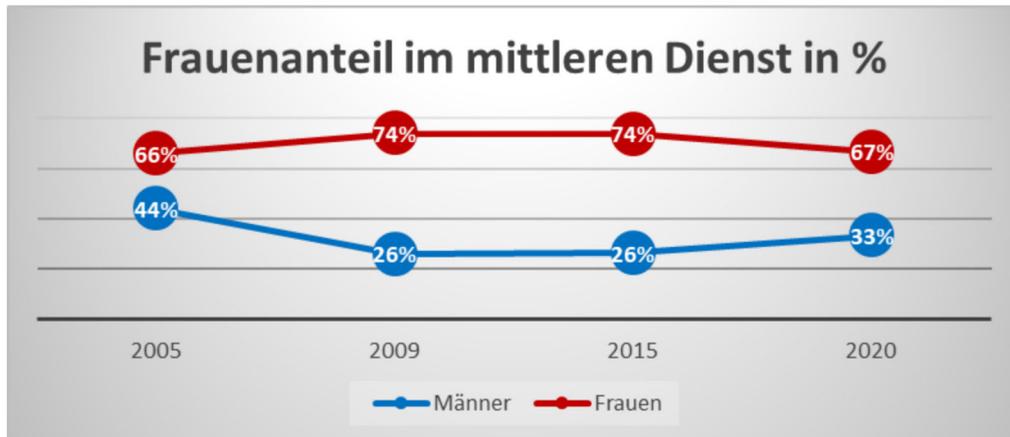
b) Frauen im gehobenen Dienst

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil seit 2015 ebenfalls gestiegen – von 56% auf 62%. Der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe liegt nun etwas über dem Gesamtfrauenanteil von 54% im Landesarchiv Baden-Württemberg.



c) Frauen im mittleren Dienst

Der Frauenanteil im mittleren Dienst ist nach einem Anstieg bis 2015 nun von 74% wieder auf 67% gesunken. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen weiterhin überrepräsentiert; ihr Anteil liegt über dem Gesamtfrauenanteil von 54% im Landesarchiv Baden-Württemberg.

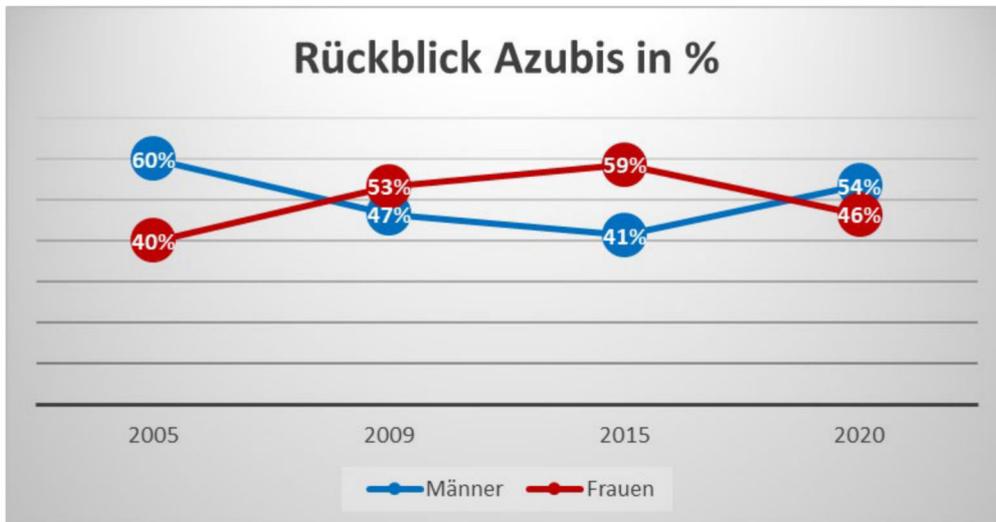


### 3.3. Frauenanteil bei den Auszubildenden

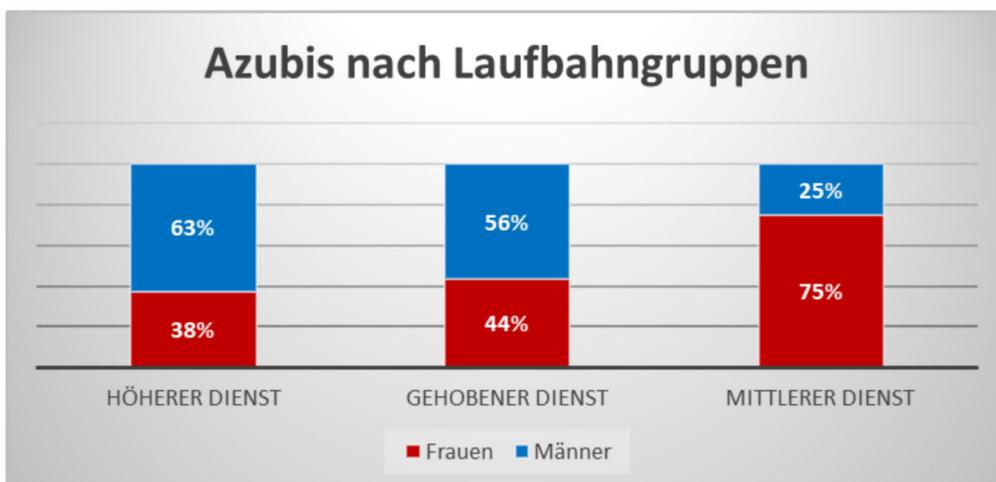
Im gehobenen und höheren Archivdienst stehen pro Jahrgang jeweils acht Ausbildungsplätze zur Verfügung. Ausbildungsarchiv ist die Abteilung Hauptstaatsarchiv Stuttgart.

Hier bildet das Landesarchiv Baden-Württemberg nicht nur für den eigenen Bedarf aus. Für diese Laufbahngruppen ist es vielmehr alleinige Ausbildungsbehörde in Baden-Württemberg und bildet auch für den Bedarf der kommunalen Arbeitgeber aus.

Für den mittleren Dienst stehen insgesamt vier Ausbildungsplätze zur Verfügung. In der Abteilung Generallandesarchiv Karlsruhe sind zwei Plätze angesiedelt, in den Abteilungen Staatsarchiv Freiburg und Staatsarchiv Wertheim wird jeweils ein Ausbildungsplatz besetzt. Im mittleren Dienst bildet das Landesarchiv Baden-Württemberg über Bedarf aus.



Zum 30.06.2020 sind insgesamt 28 Auszubildende beschäftigt, davon 13 Frauen (46%). Damit sind bei den Auszubildenden Frauen derzeit unterrepräsentiert. Der Rückblick zeigt aber auch, dass von 2005 an, der Frauenanteil insgesamt gesteigert werden konnte. Der Anteil schwankt außerdem um die 50% und ist damit in einem relativ ausgewogenen Verhältnis.



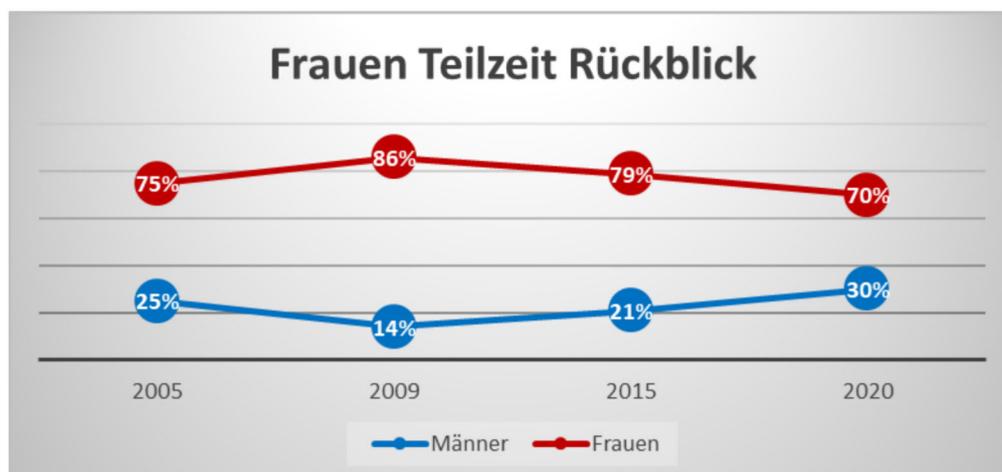
Betrachtet nach Laufbahngruppen betrifft die Unterrepräsentanz von Frauen sowohl den gehobenen Dienst (44%) als auch den höheren Dienst (38%). Im mittleren Dienst sind Frauen mit 75% dagegen stark überrepräsentiert. Es zeigt sich im höheren und mittleren Dienst bei den Auszubildenden ein ähnliches Bild des Frauenanteils wie bei den unbefristet Beschäftigten.

In den Jahren bis 2015 war es gelungen durch gezielte Maßnahmen während der Einstellungsverfahren für den gehobenen und höheren Archivdienst verstärkt Frauen zu gewinnen. In den Jahren 2017 und 2018 gelang eine paritätische Besetzung der Ausbildungsstellen. Im Jahr 2019 wurden für die Ausbildung im höheren Dienst mehr Männer eingestellt.

Auffällig ist, dass insgesamt deutlich mehr Bewerbungen von Männern als von Frauen eingegangen sind – teilweise ist die Zahl der männlichen Bewerbungen doppelt so hoch wie die Zahl der Bewerbungen von Frauen. Die Auswahl für die Ausbildungsstellen erfolgt dabei strukturiert nach Eignung und Befähigung. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt.

### 3.4. Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung

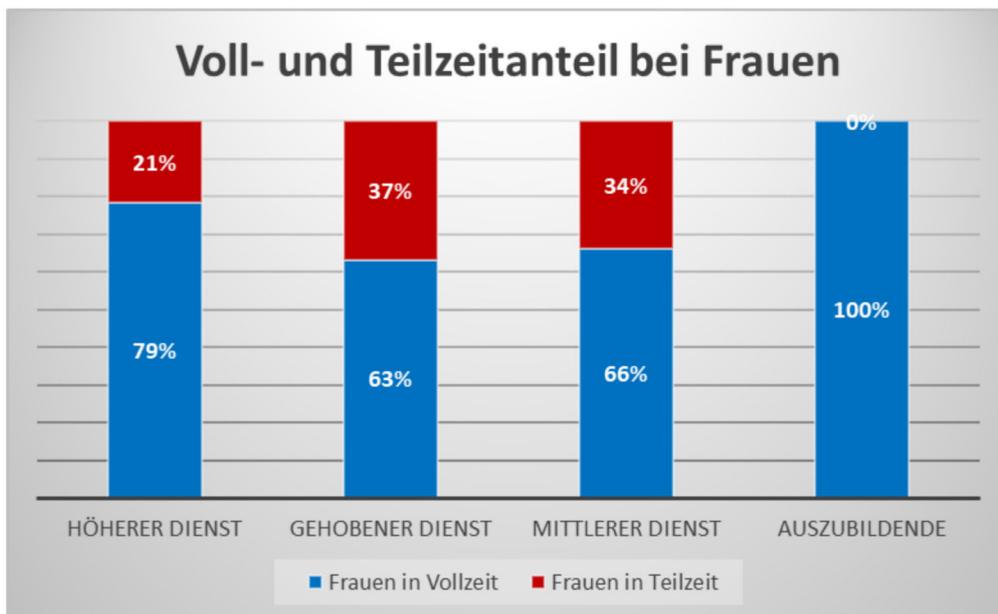
Beim Landesarchiv Baden-Württemberg sind zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 47 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon 33 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten von 70% (vgl. Anlage 3 Beschäftigte Teilzeit).



Der Anteil von Männern in Teilzeit hat sich seit 2015 von 21% auf 30% erhöht. Dennoch bleibt festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung zum größten Teil (70%) von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wird.

Im höheren Dienst arbeitet der größere Teil der Frauen in Vollzeit. Im gehobenen und mittleren Dienst überwiegt der Anteil der beschäftigten Frauen in Vollzeit ebenfalls, jedoch nicht so deutlich.

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigungen sind verschieden. In den meisten Fällen handelt es sich um die reguläre Dauerarbeitszeit. Mit einem Anteil von 3,5% an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten handelt es sich um Teilzeit aus familiären Gründen bzw. mit einem Anteil von 8% um Teilzeit zur Kinderbetreuung unter 18 Jahren. Beides wird überwiegend von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen.

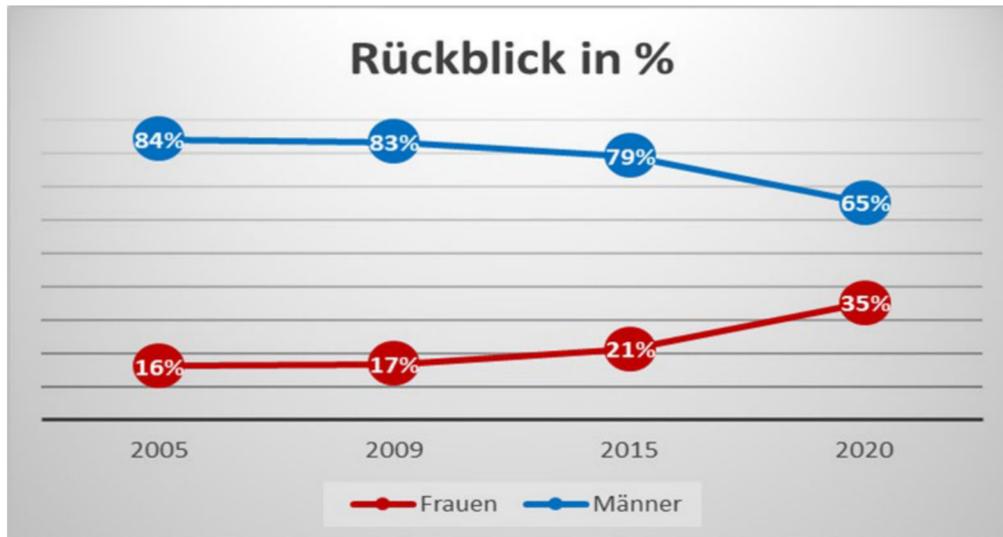


### 3.5. Beurlaubungen

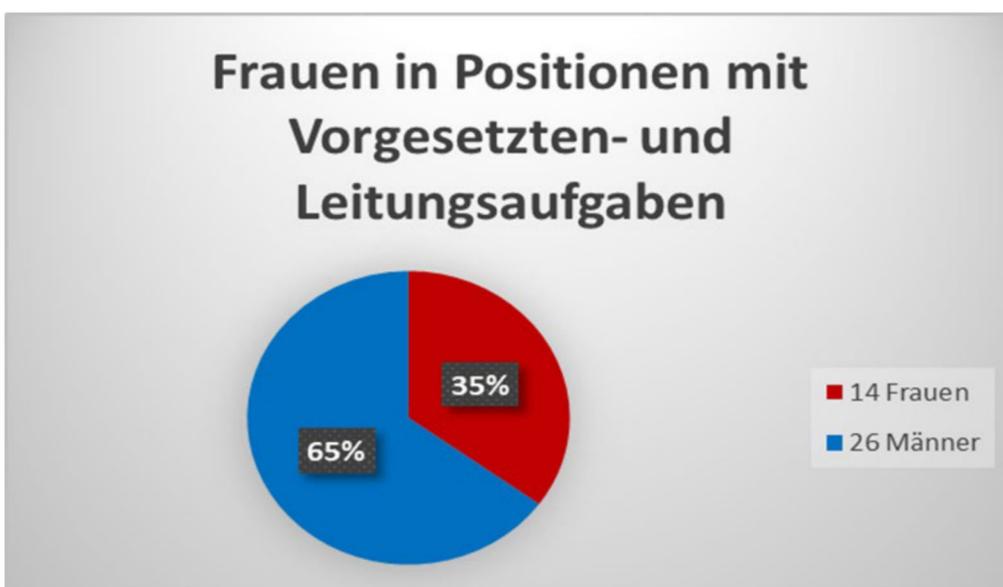
Zum Stichtag 30.06.2020 sind im Landesarchiv Baden-Württemberg 10 Beschäftigte beurlaubt. Der Frauenanteil bei den Beurlaubungen liegt bei 100%. Die Beurlaubungen erfolgten aus familiären Gründen.

### 3.6. Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Landesarchiv Baden-Württemberg sind regelmäßig die Stellen der Präsidentin bzw. des Präsidenten, der Abteilungsleitungen und der Referatsleitungen die Positionen, die mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verbunden sind.



Zum Stichtag 30.06.2020 haben insgesamt 40 Personen im Landesarchiv Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf einer solchen Funktionsstelle inne. Darunter befinden sich 14 Frauen. Mit einem Anteil von 35% sind die Frauen hier zwar deutlich unterrepräsentiert, jedoch ist der Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben seit 2015 von 21% auf 35% deutlich angestiegen.

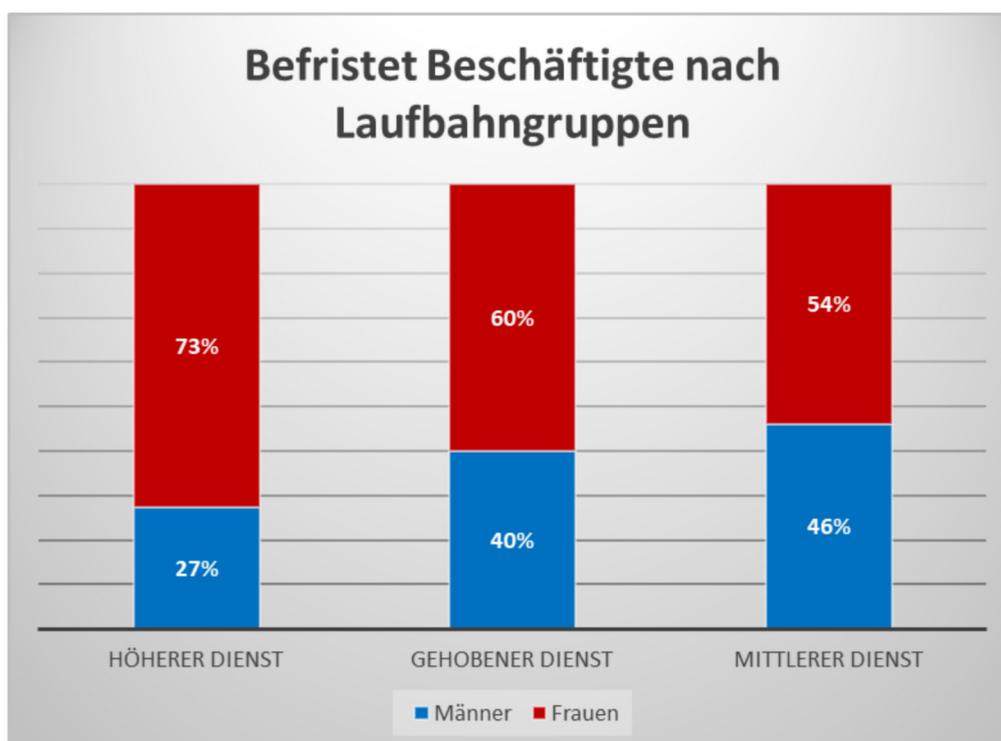


Die Erhöhung des Frauenanteils begründet sich auch darin, dass zum Stichtag 30.06.2020 erstmals die Referatsleitungen als Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen definiert wurden.

### 3.7 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Das Landesarchiv Baden-Württemberg beschäftigt neben seinen 228 dauerhaft beschäftigten Mitarbeitenden auch 89 befristet Beschäftigte. Dies entspricht einem verhältnismäßig hohen Anteil von 28% an der Gesamtmitarbeiterzahl.

Unter diesen 89 befristet Beschäftigten befinden sich 53 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 60%. In allen drei Laufbahnen überwiegt bei der Gruppe der befristet Beschäftigten der Frauenanteil. Am deutlichsten mit einem Anteil von 73% im höheren Dienst.



Insgesamt ist der Anteil der befristet Beschäftigten von 32% im Jahr 2015 auf 28% weiter gesunken. Dennoch ist die Personalsituation im Landesarchiv Baden-Württemberg angesichts der Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen nicht besser geworden.

In welchen Laufbahnen eingestellt wird, hängt von der Art der Beschäftigung ab. Drittmittelprojekte gibt es in der Regel im höheren Dienst, gelegentlich im gehobenen Dienst. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst sind in der Regel die, die von der Arbeitsverwaltung gefördert werden.

Gründe für Befristungen sind die personelle Besetzung von Drittmittelprojekten, Vertretungen und geförderte Beschäftigungen. Insbesondere aus der Gruppe der befristet Beschäftigten im höheren Dienst erhofft sich das Landesarchiv Baden-Württemberg Rekrutierungsmöglichkeiten für unbefristete Stellen und somit auch eine Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst.

### **3.8 Zielvorgaben**

Anhand der vorangegangenen Bestandsaufnahme und Analyse lässt sich ersehen, dass die Frauen in zwei Bereichen zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind:

Im höheren Dienst und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Auch wenn seit 2015 die Frauenanteile erhöht werden konnten, ergibt sich für das Landesarchiv Baden-Württemberg nach wie vor die Zielvorgabe, in diesen beiden Bereichen mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Ein wichtiger Punkt ist hierbei auch die Ausbildung, wo mehr Frauen für künftige Stellenbesetzungen gewonnen werden müssen.

Andererseits werden Nachbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffend die Arbeitsmöglichkeiten und Informationsangebote erfolgen.

Im nachfolgenden Abschnitt wird dargestellt, wie das Landesarchiv Baden-Württemberg dieses Ziel erreichen will.

## **4. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern**

### **4.1. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

#### a) Stellenausschreibung

Das Gebot der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern wird beim Landesarchiv Baden-Württemberg schon vor Stellenausschreibung bedacht. Alle Stellen werden als teilbar ausgeschrieben, sofern nicht aus dienstlichen Gründen der Arbeitsplatz nicht für Teilzeitarbeit geeignet ist. Dies gilt auch für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

#### b) Auswahlverfahren

Das Landesarchiv Baden-Württemberg schreibt freie Stellen grundsätzlich aus, und zwar entweder intern oder öffentlich. Dabei werden Frauen in den Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert, sofern Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.

Sofern die Einstellungs Voraussetzungen erfüllt sind, werden zu Vorstellungsgesprächen mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen. Entsprechende Bewerbungen von Frauen werden bei Vorliegen der formellen Voraussetzungen bei der Vorauswahl besonders berücksichtigt und die Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Das Auswahlgremium bei Auswahlverfahren wird nach Möglichkeit zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) wird an allen Entscheidungen zu Stellenbesetzungen (Neueinstellungen oder Beförderungen) frühzeitig beteiligt. Sie wird auch zu allen Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen eingeladen. Scheidet eine Bewerberin aus einem Auswahlverfahren aus, wird die BfC unverzüglich darüber unterrichtet. Das Landesarchiv Baden-Württemberg und die BfC sorgen dafür, dass eine Benachteiligung der Bewerberinnen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung ausgeschlossen wird.

Außerberuflich in Familienarbeit oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) werden bei Auswahlverfahren in gleichem Maße berücksichtigt wie die beruflich erlangten Fähigkeiten. Die Bewerberinnen und Bewerber werden vorab darauf hingewiesen, dass sie solche erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen an geeigneter Stelle (z.B. bei der Erörterung des Lebenslaufs) in das Personalgespräch einbringen können.

#### c) Fortbildung

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet allen Mitarbeitenden regelmäßig Fortbildungsmöglichkeiten an. Besonderes Augenmerk wird bei den weiblichen Beschäftigten dabei auf Veranstaltungen gelegt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. Solche Qualifizierungsangebote werden vor allem bei den weiblichen Beschäftigten aktiv beworben.

Die BfC wird über die angebotenen Veranstaltungen und die eingegangenen Anmeldungen informiert, damit sie Gelegenheit hat, sich an der Planung und Gestaltung der Maßnahmen zu beteiligen.

Bei allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Maßnahme berücksichtigt.

Frauen, die teilzeitbeschäftigt oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, haben gleichermaßen die Möglichkeit, an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Beurlaubte sollen vor Beurlaubung auf die Möglichkeiten zur Teilnahme hingewiesen und auf Wunsch benachrichtigt werden.

## **4.2. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Stellen oder Stellenanteile, die wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen frei werden, unterliegen grundsätzlich keiner Stellenbesetzungssperre oder Stelleneinsparung. Sofern keine haushaltsrechtlichen Gründe entgegenstehen werden solche Stellen unmittelbar wiederbesetzt.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet eine familiengerechte Arbeitszeit: An allen Standorten ist die Gleitzeit eingeführt. Zudem bietet es seit 2010 die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz mit alternierender Telearbeit einzurichten, soweit die in der Dienstvereinbarung festgelegten Voraussetzungen zutreffen. Telearbeitsplätze werden vorrangig durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet allen Mitarbeitenden in allen Bereichen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt grundsätzlich auch für die Funktionsstellen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Weder Teilzeitbeschäftigung noch Telearbeit wirken sich nachteilig auf den beruflichen Werdegang aus.

Bei internen Ausschreibungen wird sichergestellt, dass Frauen in Elternzeit oder Sonderurlaub vor der geplanten Rückkehr alle Stellenausschreibungen erhalten, um sich über freiwerdende Dienstposten informieren und an Auswahlverfahren beteiligen

zu können. Sie werden zudem während der Freistellung über die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterrichtet. Die Betroffenen sollen vor der Elternzeit oder dem Sonderurlaub auf die Möglichkeiten hingewiesen und auf Wunsch benachrichtigt werden. Außerdem wird Ihnen der Wiedereinstieg in den Dienst durch spezielle Weiterbildungsangebote, oft interne Workshops, erleichtert.

### **4.3. Personalentwicklungsmaßnahmen**

Das Landesarchiv unterstützt gezielt Frauen für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst und vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg erwartet von seinen Führungskräften, dass sie sich mit dem Thema der Chancengleichheit, zum Beispiel im Rahmen von Fortbildungen, beschäftigen und diese aktiv in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen.

### **4.4. Sonstige Maßnahmen**

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet seinen Beschäftigten in Absprache mit der BfC Informationsveranstaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und darüberhinausgehenden Themen, die vornehmlich Frauen im Arbeitsalltag betreffen. Dazu gehören Pflege, Altersvorsorge und Schutz vor sexueller Belästigung.

Die Aktualisierung der Dienstvereinbarung Arbeitszeit und der Dienstvereinbarung Telearbeit werden die Grundlage zur weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen sein und sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Dies soll auch dazu dienen, das Landesarchiv Baden-Württemberg als Arbeitgeber insbesondere für Frauen attraktiver zu machen.

Das Interesse potentieller weiblicher Bewerberinnen für die Ausbildung im höheren Dienst (unterrepräsentierter Bereich) sollen gezielte Werbemaßnahmen an Hochschulen, die sich an Frauen richten, Praktikumsangebote oder die Teilnahme am Girls Day wecken.

## **5. Ausstattung bzw. Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten**

Um der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) die uneingeschränkte Wahrnehmung ihrer Mitwirkungspflicht zu ermöglichen, wird sie im entsprechenden Maße von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlastet. Konkret bedeutet dies, dass die BfC momentan mit einem zeitlichen Umfang von 10% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit von ihren dienstlichen Verpflichtungen entlastet ist.

Diese Entlastung wird durch eine veränderte Aufgabenzuweisung im Rahmen der Geschäftsverteilung des Landesarchivs berücksichtigt. Dadurch ist sichergestellt, dass die BfC ihre Aufgaben uneingeschränkt wahrnehmen kann, ohne dass es zu einer unangemessenen Mehrbelastung kommt.

Die BfC wirkt aktiv bei der Umsetzung des Chancengleichheitsplans mit. Um sie dabei zu unterstützen, wird sie in allen davon betroffenen Belangen frühzeitig eingebunden und ihr werden alle nötigen Informationen zur Verfügung gestellt.

Personell unterstützt wird die BfC einerseits durch die ihr zur Seite stehende Stellvertreterin. Hierdurch werden nicht nur die vorhandenen Kapazitäten zur Aufgabenbewältigung gesteigert. Auch im Bereich der Kompetenzen kann dadurch eine breitere und vielfältigere Aufstellung erreicht werden.

Andererseits stehen der BfC die in weiteren Abteilungen berufenen Ansprechpartnerinnen für weibliche Beschäftigte jederzeit unterstützend zur Verfügung. So ist es trotz räumlicher Distanz möglich, fachlich jederzeit standortnah zur Verfügung zu stehen und auftretende Fragestellungen sich anzunehmen.

Räumliche und sachliche Mittel stehen der BfC entsprechend ihrer regulären Tätigkeit in vollem Umfang bereit. Die BfC beantragt bei Bedarf weitere Mittel. Die notwendigen räumlichen und sachlichen Mittel werden antragsgemäß zur Verfügung gestellt.



## Anlage 1 Beschäftigte insgesamt

**Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle** (Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		in %	
							Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst		
<b>höherer Dienst</b> Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte und Notarinnen/Notare und Professorinnen/Professoren und Beamtinnen/Beamtin und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	B 3	1	0	1	0	0%	0	0	0%	
	A16/ E15U	5	0	5	2	40%	0	2	40%	
	A15/ E15	11	0	11	1	9%	0	1	9%	
	A14/ E14, E13U	21	0	21	6	29%	0	6	29%	
	A13/ E13	32	2	30	18	56%	0	18	60%	
<b>insgesamt h. D.</b>		<b>70</b>	<b>2</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>39%</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>40%</b>	
<b>gehobener Dienst</b> Notarinnen/Notare und Amtsanwältinnen/Amtsanwälte und Beamtinnen/Beamtin und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13/ E13U, E13, E12, K12A	5	0	5	3	60%	0	3	60%	
	A12/ E11/ K11A	13	1	12	7	54%	0	7	58%	
	A11/ E10/ K10A	18	1	17	9	50%	1	8	47%	
	A10/ K 9D, K 9C	3	1	2	2	67%	0	2	100%	
	A 9/ E 9/ K 9B, K 9A	4	0	4	4	100%	0	4	100%	
	E 9B	26	5	21	16	62%	2	14	67%	
	<b>insgesamt g. D.</b>		<b>69</b>	<b>8</b>	<b>61</b>	<b>41</b>	<b>59%</b>	<b>3</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>
	<b>mittlerer Dienst</b> außer tarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Beamtinnen/Beamtin und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	8	0	8	4	50%	0	4	50%
		A 9/ E 9, E 8/ K 8A, K 7A/ MEL 8	15	9	6	11	73%	7	4	67%
		A 8/ E 7/ MEL 7	3	2	1	0	0%	0	0	0%
A 7/ E 6/ MEL 6		27	0	27	20	74%	0	20	74%	
A 6/ E 5, E 3/ MEL 5		74	2	72	40	54%	1	39	54%	
A 6/ E 5, E 4/ K 4A/ MEL 4		5	0	5	3	60%	0	3	60%	
A 4/ E 2U/ MEL 2U		1	0	1	1	100%	0	1	100%	
A 3/ E 2		8	0	8	8	100%	0	8	100%	
E 9A		1	0	1	1	100%	0	1	100%	
<b>insgesamt m. D.</b>			<b>148</b>	<b>13</b>	<b>135</b>	<b>92</b>	<b>62%</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	<b>62%</b>
<b>Auszubildende</b> Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten		-	4	0	4	3	75%	0	3	75%
		-	26	0	26	10	38%	0	10	38%
		<b>insgesamt Auszubildende</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>43%</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>43%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>317</b>	<b>23</b>	<b>294</b>	<b>173</b>	<b>55%</b>	<b>11</b>	<b>162</b>	<b>55%</b>	



## Anlage 2 Beschäftigte Vollzeit

**Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle** (Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
							Technischer Dienst	in %	Nichttechnische r Dienst	in %
<b>höherer Dienst</b> Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte und Notarinnen/Notare und Professorinnen/Professoren und Beamtinnen/Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
B 3		1	0	1	0	0%	0	0	0%	
A16 / E15U		5	0	5	2	40%	0	2	40%	
A15 / E15		11	0	11	1	9%	0	1	9%	
A14 / E14, E13U		19	0	19	5	26%	0	5	26%	
A13 / E13		21	2	19	9	43%	0	9	47%	
<b>insgesamt h. D.</b>		<b>57</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>30%</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>31%</b>	
<b>gehobener Dienst</b> Notarinnen/Notare und Amtsanwältinnen/Amtsanwälte und Beamtinnen/Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
A13 / E13U, E13, E12		3	0	3	2	67%	0	2	67%	
A12 / E11 / K11A		9	1	8	4	44%	0	4	50%	
A11 / E10 / K10A		9	1	8	3	33%	1	2	25%	
A10 / K 9D, K 9C		2	1	1	1	50%	0	1	100%	
A 9 / E 9 / K 9B, K 9A		3	0	3	3	100%	0	3	100%	
E 9B		17	4	13	8	47%	1	7	54%	
<b>insgesamt g. D.</b>		<b>43</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>49%</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>53%</b>	
<b>mittlerer Dienst</b> Beamtinnen/Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer										
A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K 7A, MEL 8		11	7	4	10	91%	6	4	100%	
A 8 / E 7 / MEL 7		2	1	1	0	0%	0	0	0%	
A 7 / E 6 / MEL 6		19	0	19	13	68%	0	13	68%	
A 6 / E 5, E 3 / MEL 5		52	1	51	23	44%	1	22	43%	
A 6 / E 5, E 4 / K 4A / MEL 4		4	0	4	2	50%	0	2	50%	
E 9A		1	0	1	1	100%	0	1	100%	
<b>insgesamt m. D.</b>		<b>89</b>	<b>9</b>	<b>80</b>	<b>49</b>	<b>55%</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>53%</b>	
<b>Auszubildende</b> Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten insgesamt Auszubildende										
-		4	0	4	3	75%	0	3	75%	
-		26	0	26	10	38%	0	10	38%	
<b>INSGESAMT</b>		<b>219</b>	<b>18</b>	<b>201</b>	<b>100</b>	<b>46%</b>	<b>9</b>	<b>91</b>	<b>45%</b>	



## Anlage 3 Beschäftigte Teilzeit

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Bescholdungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen		in %
							Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	
<b>höherer Dienst</b>									
Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte und Notarinnen/Notare und Professorinnen/Professoren und Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A14 / E14, E13U A13 / E13	2 8	0 0	2 8	1 6	50% 75%	0 0	1 6	50% 75%
<b>insgesamt h.D.</b>		<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>
<b>gehobener Dienst</b>									
Notarinnen/Notare und Amtsanwältinnen/Amtsanwälte und Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13 / E13U, E13, E12 / K12A A12 / E11 / K11A A11 / E10 / K10A A10 / K 9D, K 9C E 9B	2 4 8 1 9	0 0 0 0 1	2 4 8 1 8	1 3 5 1 8	50% 75% 63% 100% 89%	0 0 0 0 1	1 3 5 1 7	50% 75% 63% 100% 88%
<b>insgesamt g.D.</b>		<b>24</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>75%</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>74%</b>
<b>mittlerer Dienst</b>									
außer tarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	-	8	0	8	4	50%	0	4	50%
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 9 / E 9, E 8 / K 9A, K 7A / MEL 8 A 8 / E 7 / MEL 7 A 7 / E 6 / MEL 6 A 6 / E 5, E 3 / MEL 5 A 6 / E 5, E 4 / K 4A / MEL 4 A 4 / E 2U / MEL 2U A 3 / E 2	4 1 4 21 1 1 14	2 1 0 1 0 0	2 0 4 20 1 1	1 0 3 16 1 1	25% 0% 75% 76% 100% 100%	1 0 0 0 0 0	0 0 3 16 1 1	0% 0% 75% 80% 100% 100%
<b>insgesamt m.D.</b>		<b>54</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>70%</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>74%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>88</b>	<b>5</b>	<b>83</b>	<b>63</b>	<b>72%</b>	<b>2</b>	<b>61</b>	<b>73%</b>



## Anlage 4 Beurlaubte

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b>			
höherer Dienst	2	2	100%
gehobener Dienst	2	2	100%
mittlerer Dienst	1	1	100%
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst	1	1	100%
mittlerer Dienst	4	4	100%
<b>insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>INSGESAMT</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



## Anlage 5 Vorgesetzte

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>höherer Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte	A14	15	4	27%	14	3	21%	1	1	100%
	A15	11	1	9%	11	1	9%	0	0	-
	A16	5	2	40%	5	2	40%	0	0	-
	B 3	1		0%	1	0	0%	0	0	-
<b>insgesamt</b>		32	7	22%	31	6	19%	1	1	100%
<b>insgesamt h.D.</b>		32	7	22%	31	6	19%	1	1	100%
<b>gehobener Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte	A13	3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%
<b>insgesamt</b>		3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%
<b>insgesamt g.D.</b>		3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%
<b>INSGESAMT</b>		35	8	23%	32	6	19%	3	2	67%

## Anlage 6 Azubis und Anwärter

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
 Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
<b>Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer</b>									
mittlerer Dienst	4		4	3	75%		3		75%
<b>Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten</b>									
höherer Dienst	10		10	3	30%		3		30%
gehobener Dienst	16		16	7	44%		7		44%
<b>INSGESAMT</b>	<b>30</b>		<b>30</b>	<b>13</b>	<b>43%</b>		<b>13</b>		<b>43%</b>



## Anlage 7 Einstellung

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b>			
höherer Dienst	10	3	30%
gehobener Dienst	13	11	85%
mittlerer Dienst	7	6	86%
<b>insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>67%</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst	29	16	55%
gehobener Dienst	26	13	50%
mittlerer Dienst	96	53	55%
<b>insgesamt</b>	<b>151</b>	<b>82</b>	<b>54%</b>
<b>außertarifliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
mittlerer Dienst	8	4	50%
<b>insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>
<b>Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer</b>			
insgesamt	4	3	75%
<b>Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten</b>			
insgesamt	26	10	38%
<b>INSGESAMT</b>	<b>219</b>	<b>119</b>	<b>54%</b>

## Anlage 8 Positionen Vorgesetzte

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
 Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesa mt	darunter Frauen	Anteiler Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b>				
höherer Dienst	A14	16	4	25%
	A15	10	1	10%
	A16	5	2	40%
	B 3	1	0	0%
<b>zusammen</b>		<b>32</b>	<b>7</b>	<b>22%</b>
gehobener Dienst	A11	2	2	100%
	A13	4	2	50%
<b>zusammen</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>67%</b>
<b>insgesamt</b>		<b>38</b>	<b>11</b>	<b>29%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>38</b>	<b>11</b>	<b>29%</b>

## Anlage 9 Qualifizierung

Laufbahnfachrichtung (Alle)  
 Dienststelle (Alle)

Laufbahngruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
höherer Dienst	1		0%
<b>INSGESAMT</b>	<b>1</b>		<b>0%</b>