



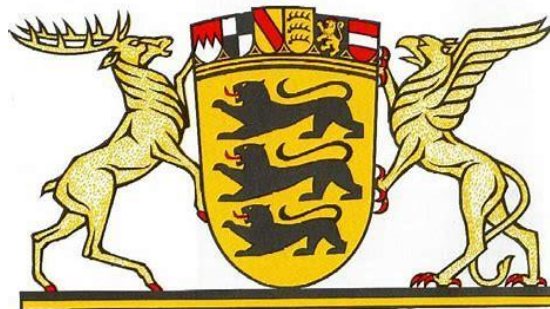
Chemisches und  
Veterinäruntersuchungsamt  
Stuttgart

# Chancengleichheitsplan

des Chemischen- und Veterinäruntersuchungsamtes  
Stuttgart

für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2025

auf der Grundlage der Bestandsdaten vom 01.01.2019



## Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

der vorliegende Chancengleichheitsplan stellt mit Stand zum 01.01.2019 eine Bestandsaufnahme sowie die Auswertung der Beschäftigungsstruktur des CVUA Stuttgart dar.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, beinhaltet der Chancengleichheitsplan Ziele und Maßnahmen, sowohl um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern als auch um Frauen zu ermutigen Führungspositionen anzustreben. Dies gelingt im Haus zum Beispiel durch Entwicklungsförderungen, regelmäßigen Fortbildungen, flexible Arbeits- und Teilzeit sowie der Möglichkeit zur Telearbeit im Rahmen unseres Organisationskonzepts.

Frauenförderung als auch eine familiengerechte Personalpolitik stellt für unsere Dienststelle eine gewinnbringende Maßnahme dar. So legt das CVUA Stuttgart im Rahmen der Chancengleichheit großen Wert auf die Gewinnung qualifizierter weiblicher Kräfte. So kann das CVUA Stuttgart bis zum Stichtag 01.01.2019 ein starkes weibliches Potential an Führungskräften als auch an weiblichen Fachkräften aufweisen.

Mit der Schaffung des Grundgesetzes hat der deutsche Staat den Grundstein für die Chancengleichheit gelegt. In Artikel 3 des Grundgesetzes steht geschrieben, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und der Staat die tatsächliche Durchsetzung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert sowie auf die Beseitigung aller bestehenden Nachteile hinwirkt.



Dr. Volker Renz  
Amtsleitung

## Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Einleitung	5
1.1. Geltungsdauer	6
1.2. Geltungsbereich	6
2. Personalbestand des CVUA Stuttgart	7
3. Personalbestand	8
- Übersicht aller Beschäftigtengruppen und Auszubildenden einschließlich Beurlaubungen / Elternzeit	
4. Personalbestand	9
- Übersicht aller Beschäftigtengruppen und Auszubildenden Vollzeitbeschäftigte Teilzeitbeschäftigte Beurlaubte / Elternzeit	
<b>I. Teil 1</b>	
5. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Höherer Dienst (hD) Voll,- Teilzeit	10
5.1. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Höherer Dienst (hD), Vollzeit	11
5.2. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Höherer Dienst (hD), Teilzeit	12
6. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Gehobener Dienst (gD) Vollzeit,- Teilzeit	13
6.1. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Gehobener Dienst (gD), Vollzeit	14
6.2. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Gehobener Dienst (gD), Teilzeit	15
7. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Mittlerer Dienst (mD) Vollzeit,- Teilzeit	16
7.1. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Mittlerer Dienst (mD), Vollzeit	17
7.2. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Mittlerer Dienst (mD), Teilzeit	18
8. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Einfacher Dienst (eD) Vollzeit,- Teilzeit	19
8.1. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Einfacher Dienst (eD), Vollzeit	20
8.2. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Einfacher Dienst (eD), Teilzeit	21
9. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Befristungen	22
10. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Beurlaubungen	23
11. Personalbestand TV-L Beschäftigte - Elternzeit	24
12. Auszubildende	25
13. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	26

**Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

**II. Teil 2**

14. Personalverwaltung des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg	27
15. Beförderungen und Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamte	27
16. Personalbestand Beamtinnen und Beamte – Höherer Dienst (hD) Voll,- Teilzeit	28
16.1. Personalbestand Beamtinnen und Beamte – Höherer Dienst (hD) Vollzeit	29
16.2. Personalbestand Beamtinnen und Beamte – Höherer Dienst (hD) Teilzeit	30
17. Personalbestand Beamtinnen und Beamte – Gehobener Dienst (gD) Voll,- Teilzeit	31
17.1. Personalbestand Beamtinnen und Beamte – Gehobener Dienst (gD) Vollzeit	32
17.2. Personalbestand Beamtinnen und Beamte – Gehobener Dienst (gD) Teilzeit	33
18. Zielvorgaben als Vorschlag gem. § 6 Abs. 2 ChancenG	34
19. Maßnahmen als Vorschlag gem. § 6 Abs. 3 ChancenG	34

## 1. EINLEITUNG

Gemäß Art 3 Abs. 2 Satz GG fordert 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 nicht nur gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten, sondern ist im besonderen Maße auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten, zumal in der Praxis nach wie vor in erster Linie Frauen der Doppelbelastung von Familie und Beruf ausgesetzt sind.

In der Vergangenheit war eine vollständige Gleichberechtigung der Geschlechter nicht immer gegeben. Häufig waren Männer bei Stellenbesetzungen in der Mehrheit, auch in der öffentlichen Verwaltung bzw. in den Dienststellen des Landes Baden-Württemberg. Aus diesem Grund hat das Land Baden-Württemberg bereits im Jahr 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 vom 21.12.1995) eine gezielte gesetzliche Förderung von Frauen auf den Weg gebracht. Dieses Gesetz ist durch das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 11. Oktober 2005 abgelöst und weiterentwickelt worden.

Ziel des ChancenG ist es, den beschrittenen Weg zur vollständigen Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter konsequent weiterzuverfolgen, indem insbesondere gleiche Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer gewährleistet werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt wird.

§ 5 Abs. 1 ChancenG verpflichtet alle Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, für ihren Zuständigkeitsbereich einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Der Chancengleichheitsplan besteht aus einem statistischen Teil, in dem die Beschäftigungsstruktur dargelegt wird, sowie Zielvorgaben und Maßnahmenkataloge zur Umsetzung und Verwirklichung der Ziele des ChancenG.

Die Ziele und Maßnahmen des Chancengleichheitsplans sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des CVUA Stuttgart zu beachten. Dies trifft bei allen Personalentscheidungen und Entwicklungsmaßnahmen wie Bewerbungsauswahl und Einstellungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen zu.

Der Chancengleichheitsplan wurde durch die Dienststellenleitung des CVUA Stuttgart - Herrn Dr. Volker Renz - in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung - Frau Gabriele Zimmermann - und der örtlichen Beauftragten für Chancengleichheit - Frau Christine Fuchs - erstellt.

# Chancengleichheitsplan des CVUA Stuttgart

Es erfolgte die Zustimmung der örtlichen Personalvertretung sowie die Zustimmung der Vertrauensperson der für schwerbehinderten Menschen.

## 1.1. Geltungsdauer

Der Chancengleichheitsplan gilt gem. § 5 Abs. 4 ChancenG für 6 Jahre.

Gem. § 7 Abs. 1 ChancenG wird das CVUA Stuttgart nach drei Jahren unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit einen Zwischenbericht über den Stand der Erfüllung des Chancengleichheitsplanes vorlegen.

## 1.2. Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan gilt für Beschäftigte und Beurlaubte, die nach TV-L der Personalverwaltung des CVUA Stuttgart angehören.

Dies sind:

Unbefristete und befristete Beschäftigte nach TV-L

Beurlaubte nach TV-L

Doktorandinnen und Doktoranten nach TV-L

Die Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst sowie unbefristete Beschäftigte nach TV-L 16 – TV-L 13 unterliegen der Personalverwaltung des Ministeriums für den Ländlichen Raum (MLR) und sind somit formal dem Chancengleichheitsplan des MLR angegliedert.

Zur Vollständigkeit des Chancengleichheitsplanes des CVUA Stuttgart sind sie mit aufgeführt.

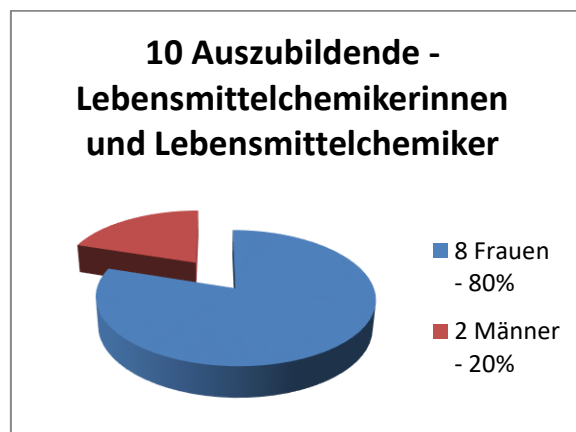
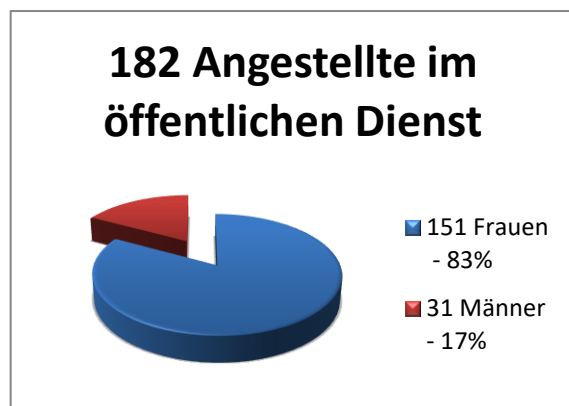
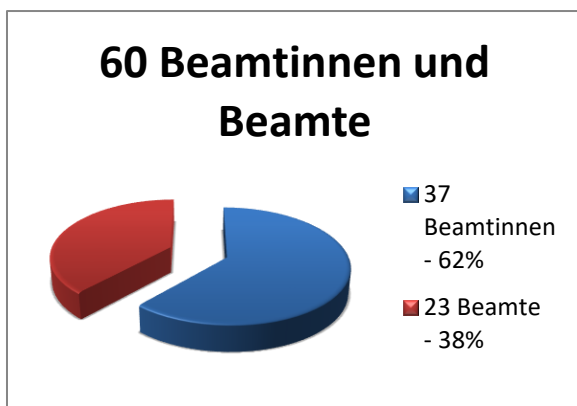
Die Lebensmittelchemikerinnen und Lebensmittelchemiker in Ausbildung (LCiPs) unterliegen der Personalverwaltung des Ministeriums für den Ländlichen Raum (MLR) und sind somit formal dem Chancengleichheitsplan des MLR angegliedert.

Ihre Bezahlung erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz.

Zur Vollständigkeit des Chancengleichheitsplanes des CVUA Stuttgart sind sie ebenfalls mit aufgeführt.

## 2. Personalbestand des CVUA Stuttgart

Zum Stichtag 01.01.2019 beträgt der Personalstand des CVUA Stuttgart 252 Mitarbeiter.



### 3. Personalbestand

- **Übersicht aller Beschäftigtengruppen und Auszubildenden einschließlich Beurlaubungen / Elternzeit**

	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>252</b>	<b>196</b>	<b>56</b>	<b>78</b>	<b>22</b>
<b>TV-L</b> Beschäftigte, unbefristet <b>hD</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>77</b>	<b>23</b>
<b>TV-L</b> Beschäftigte, unbefristet <b>gD</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>80</b>	<b>20</b>
<b>TV-L</b> Beschäftigte, unbefristet <b>mD</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>12</b>	<b>86</b>	<b>14</b>
<b>TV-L</b> Beschäftigte, befristet <b>hD</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>80</b>	<b>20</b>
<b>TV-L</b> Beschäftigte, befristet <b>gD</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>TV-L</b> Beschäftigte, befristet <b>mD</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>83</b>	<b>17</b>
Beamtinnen und Beamte <b>hD</b>	<b>54</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>39</b>
Beamtinnen und Beamte <b>gD</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>67</b>	<b>33</b>
Auszubildende LCiPs nach <b>BBiG</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>80</b>	<b>20</b>

hD: Höherer Dienst

gD: Gehobener Dienst

mD: Mittlerer Dienst – Technische Mitarbeitende und Verwaltungsangestellte

TV-L: Tarifvertrag öffentlicher Dienst

Entgeltgruppen TV-L:

hD: E14 – E13

gD: E12 – E11 – E10, E9

mD: E9 – E8 – E7 – E6 – E5 – E4 – E3

Landesbesoldungsordnung: Beamtinnen und Beamte

hD: A16 – A15 – A14 – A13

gD: A13 – A12 – A11

BBiG: Bezahlung nach Berufsbildungsgesetz



#### 4. Personalbestand

- **Übersicht aller Beschäftigtengruppen und Auszubildenden**
- Vollzeitbeschäftigte**
- Teilzeitbeschäftigte**
- Beurlaubte / Elternzeit**

	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>252</b>	<b>196</b>	<b>56</b>	<b>78</b>	<b>22</b>
Vollzeitbeschäftigte TV-L	<b>107</b>	<b>79</b>	<b>28</b>	<b>74</b>	<b>26</b>
Teilzeitbeschäftigte TV-L	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>95</b>	<b>5</b>
Beurlaubte / Elternzeit TV-L	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>66</b>
Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
Beurlaubte / Elternzeit Beamtinnen und Beamte	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
Vollzeit Auszubildende LCiPs	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>80</b>	<b>20</b>

TV-L: Tarifvertrag öffentlicher Dienst

Landesbesoldungsordnung: Beamtinnen und Beamte

BBGI: Bezahlung nach Berufsbildungsgesetz

**5. Personalbestand TV-L – Beschäftigte,  
höherer Dienst E14 - E13  
- Vollzeit und Teilzeit**

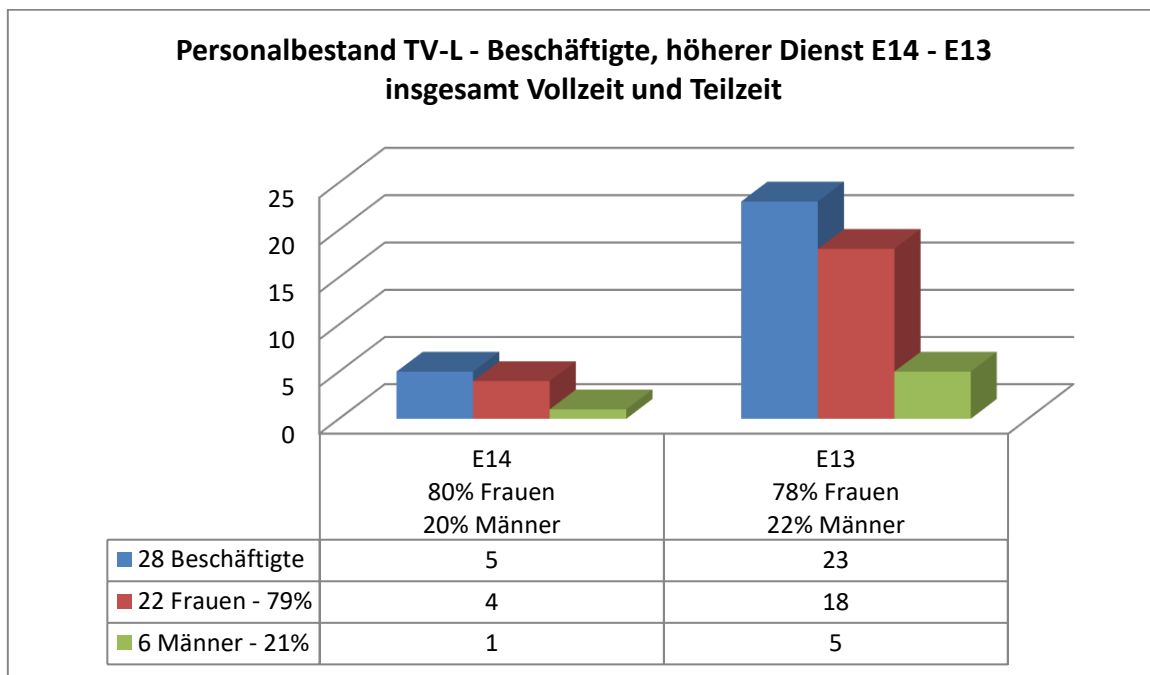


Abb. 1

**Personalbestand TV-L – Beschäftigte, höherer Dienst E14 – E13  
- Vollzeit und Teilzeit**

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **28** (11% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im höheren Dienst in Vollzeit und Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 22 Mitarbeiterinnen 79%, der Männeranteil mit 6 Mitarbeitern 21%.

**Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im höheren Dienst des TV-L überwiegen die weiblichen Beschäftigten. Somit ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancengG gegeben.

### 5.1. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, höherer Dienst E14 - E13 - Vollzeit

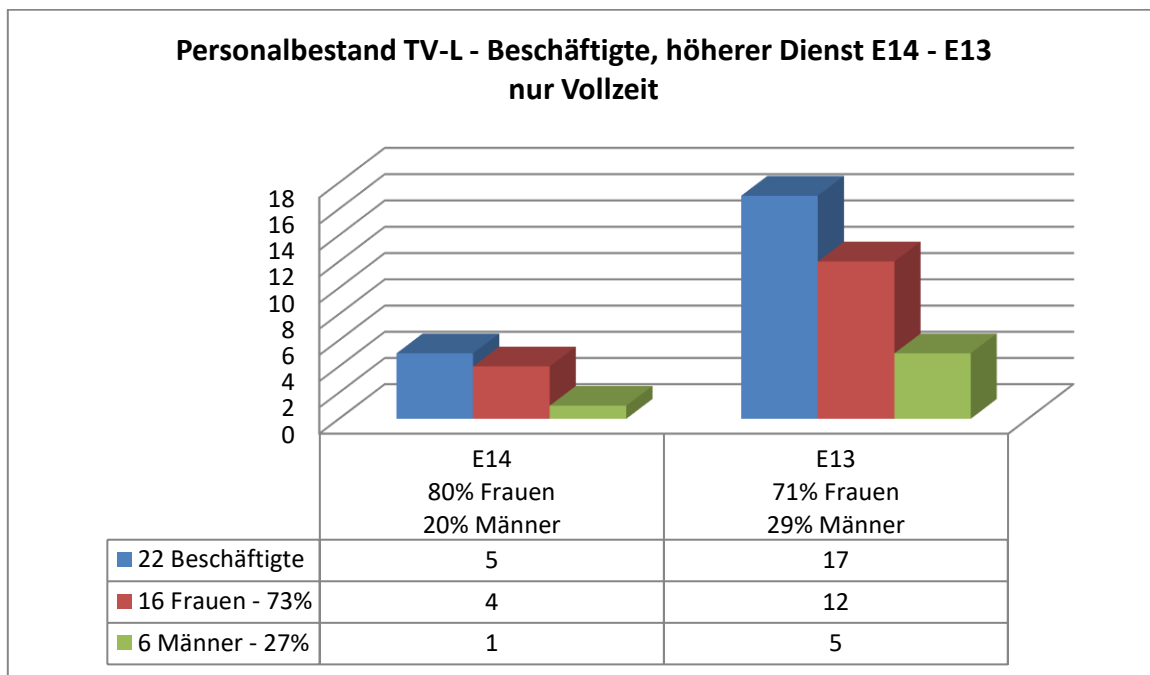


Abb. 2

#### TV-L - Beschäftigte, höherer Dienst, E14 - E13 - Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **22** (9% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im höheren Dienst in Vollzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 16 Mitarbeiterinnen 73%, der Männeranteil mit 6 Mitarbeitern 27%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im höheren Dienst des TV-L überwiegen die weiblichen Beschäftigten. Somit ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG gegeben.

## 5.2. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, höherer Dienst E14 - E13 - Teilzeit

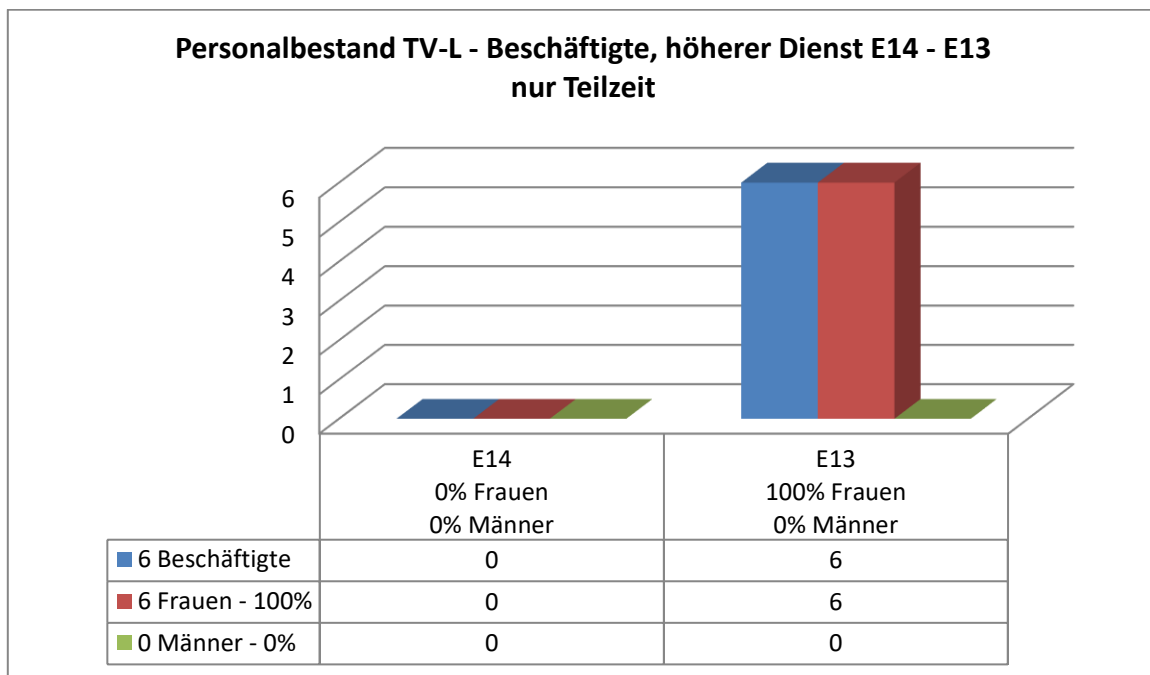


Abb. 3

### TV-L - Beschäftigte, höherer Dienst, E14 - E13 - Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2018 sind **6** (2% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im höheren Dienst in Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 6 Mitarbeiterinnen 100%, Männer sind zum Stichtag in Teilzeit nicht beschäftigt.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im höheren Dienst des TV-L in Teilzeit zeigen die Zahlen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen und belegen eine gute Vereinbarkeit im höheren Dienst von Familie und Beruf. Allerdings nehmen immer noch bei weitem mehr Frauen als Männer die Teilzeitarbeit in Anspruch. Durch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist auch hier die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG gegeben.

## 6. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, gehobener Dienst E12 – E9 - Vollzeit und Teilzeit

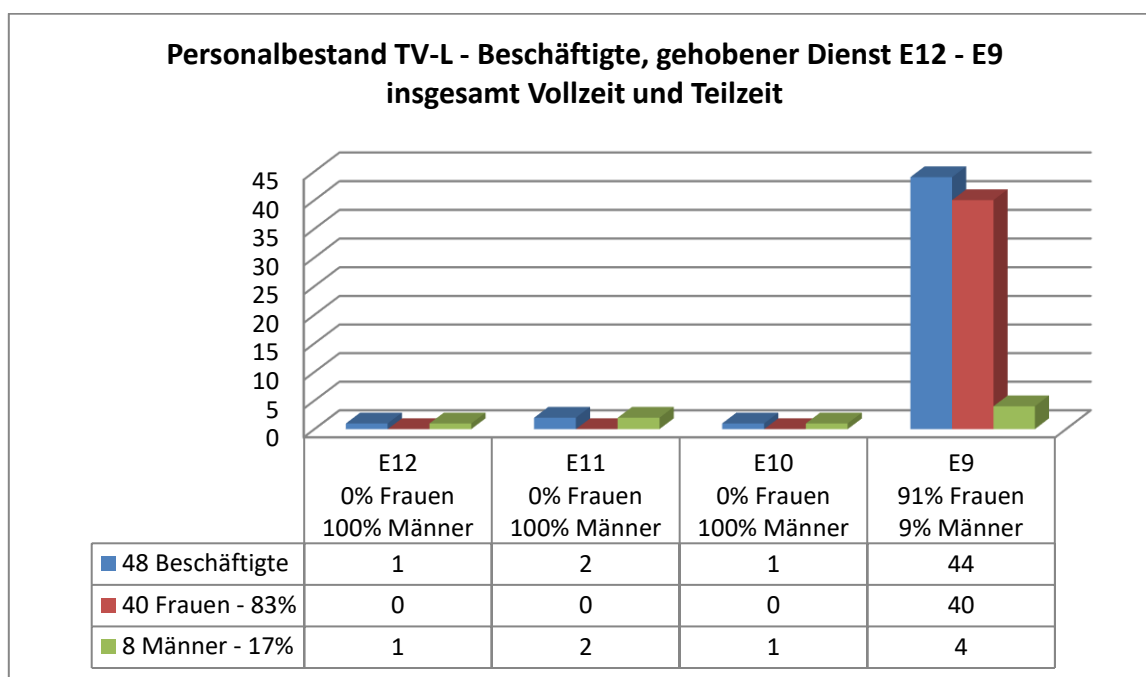


Abb. 4

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, gehobener Dienst, E12 - E9 - Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **48** (19% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im gehobenen Dienst in Vollzeit und Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 40 Mitarbeiterinnen 83%, der Männeranteil mit 8 Mitarbeitern 17%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst des TV-L in den Entgeltgruppen E12 – E9 überwiegen in Leitungsfunktionen die männlichen Beschäftigten. Somit ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG im gehobenen Dienst nicht gegeben. Hier besteht durch Qualifizierung, Förderung und Einstellung von Frauen Handlungsbedarf.

In der Entgeltgruppe E9 mit überwiegend Assistenzstellen sind Frauen stark vertreten.

## 6.1. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, gehobener Dienst E12 – E9 - Vollzeit

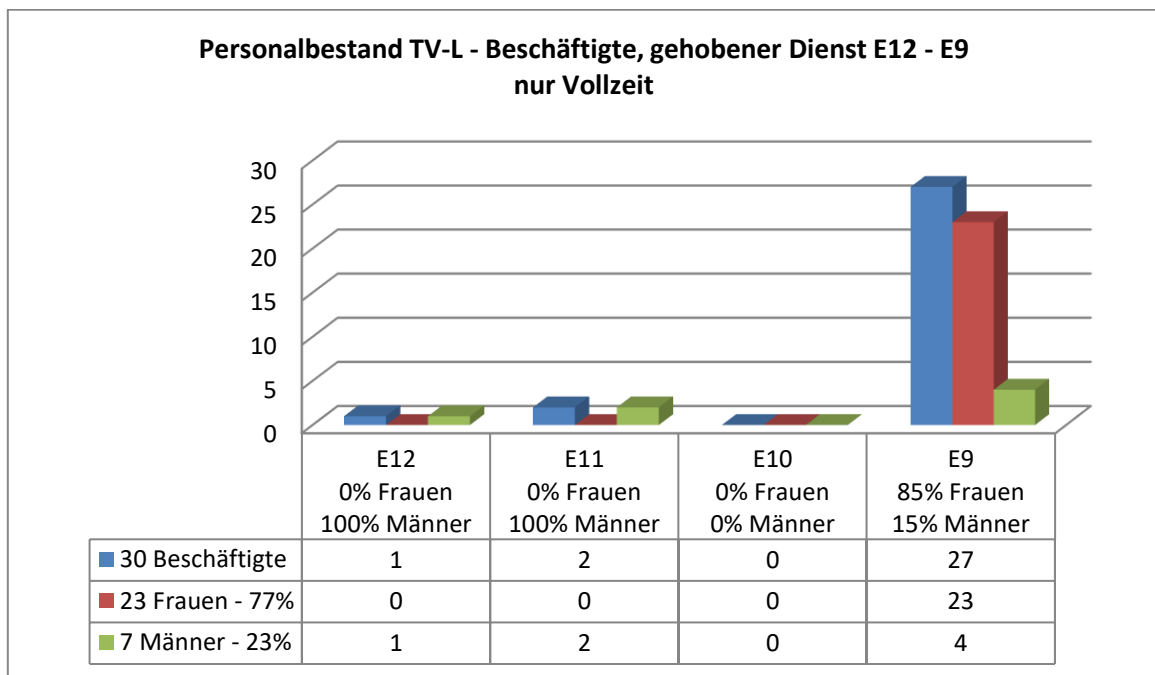


Abb. 5

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, gehobener Dienst, E12 - E9 - Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **30** (12% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im gehobenen Dienst in Vollzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 23 Mitarbeiterinnen 77%, der Männeranteil mit 7 Mitarbeitern 23%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst des TV-L in den Entgeltgruppen E12 – E9 überwiegen in Leitungsfunktionen die männlichen Beschäftigten. Somit ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG im gehobenen Dienst nicht gegeben. Hier besteht durch Qualifizierung, Förderung und Einstellung von Frauen Handlungsbedarf.

In der Entgeltgruppe E9 mit überwiegend Assistenzstellen sind Frauen stark vertreten.

## 6.2. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, gehobener Dienst E12 – E9 - Teilzeit

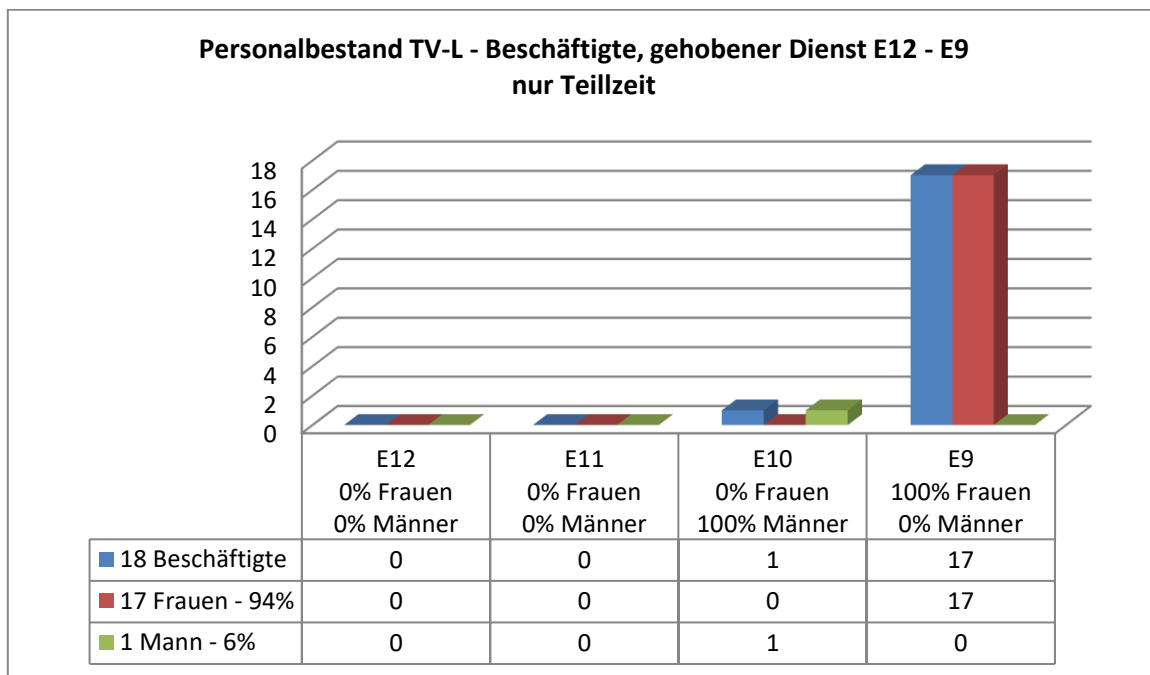


Abb. 6

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, gehobener Dienst, E12 - E9 - Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **18** (7% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigter** im gehobenen Dienst in Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 17 Mitarbeiterinnen 94%, der Männeranteil mit 1 Mitarbeiter 6%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst des TV-L in Teilzeit zeigen die Zahlen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen und belegen eine gute Vereinbarkeit im höheren Dienst von Familie und Beruf. Auch hier nehmen, da in der Entgeltgruppe E9 mit überwiegend Assistenzstellen Frauen stark vertreten sind, die Teilzeitarbeit in Anspruch.

## 7. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, mittlerer Dienst E9 – E5 - Vollzeit und Teilzeit

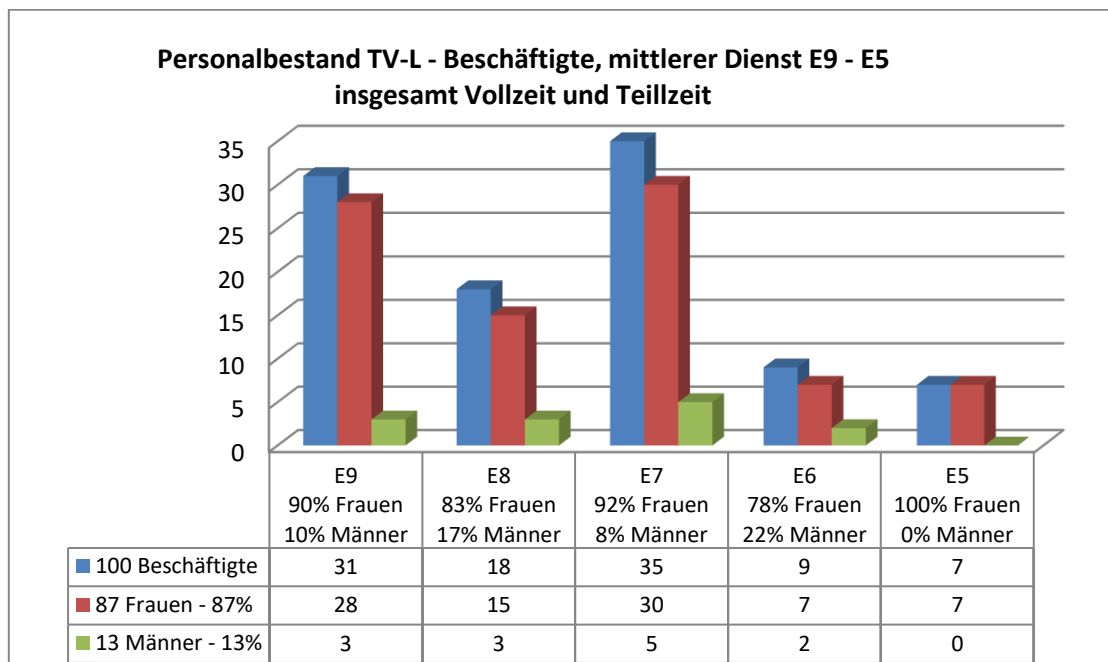


Abb. 7

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, mittlerer Dienst, E9 – E5 - Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **100** (40% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im mittleren Dienst in Vollzeit und Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 87 Mitarbeiterinnen 87%, der Männeranteil mit 13 Mitarbeitern 13%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im mittleren Dienst des TV-L überwiegen die weiblichen Beschäftigten. Somit ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancengG gegeben.



## 7.1. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, mittlerer Dienst E9 – E5 - Vollzeit

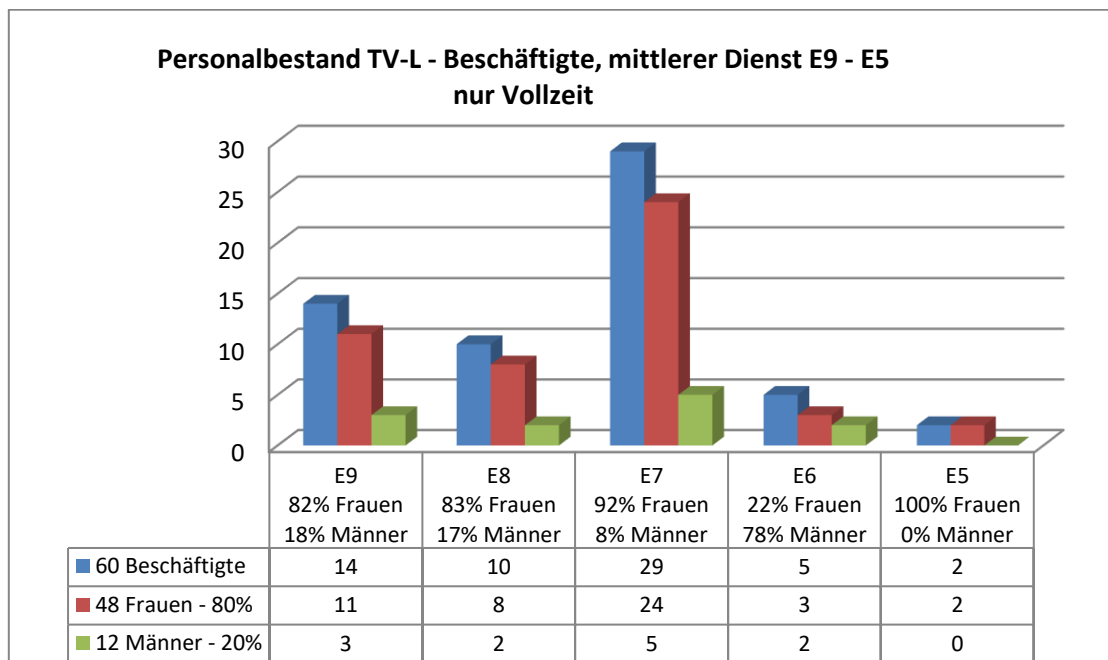


Abb. 8

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, mittlerer Dienst, E9 – E5 - Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **60** (24% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im mittleren Dienst in Vollzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 48 Mitarbeiterinnen 80%, der Männeranteil mit 12 Mitarbeitern 20%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im mittleren Dienst des TV-L in Vollzeit überwiegen die weiblichen Beschäftigten. Somit ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancengG gegeben.

## 7.2. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, mittlerer Dienst E9 – E5 - Teilzeit

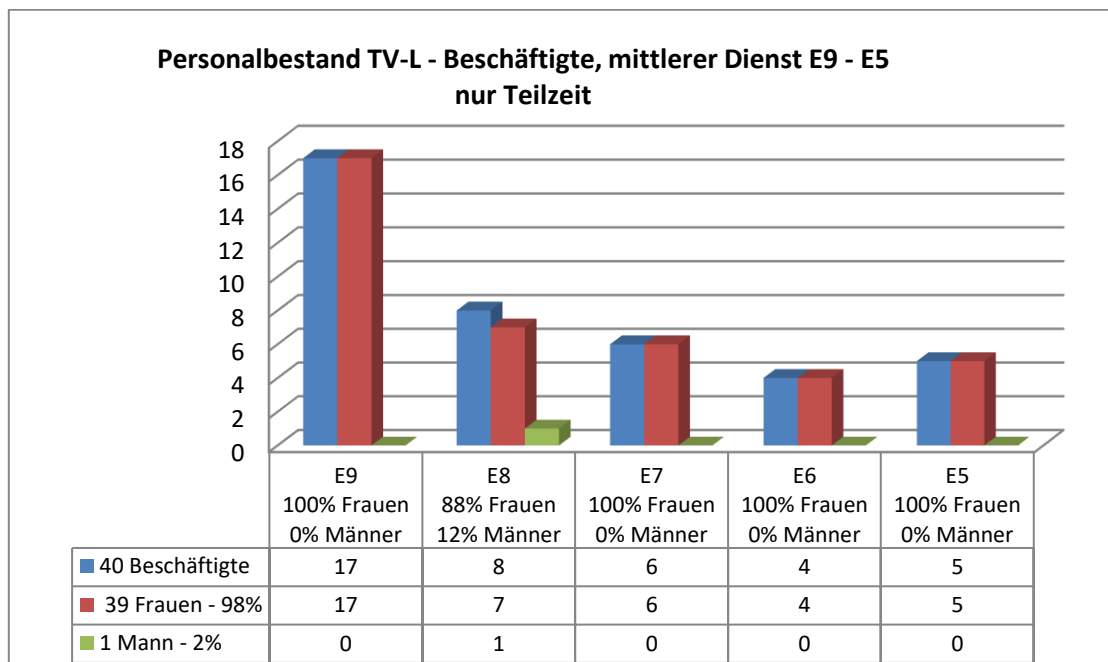


Abb. 9

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, mittlerer Dienst, E9 – E5 - Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **40** (16% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im mittleren Dienst in Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 39 Mitarbeiterinnen 98%, der Männeranteil mit 1 Mitarbeiter 2%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im mittleren Dienst des TV-L in Teilzeit zeigen die Zahlen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Auch hier nehmen, die Mitarbeiterinnen der Endgeltgruppen E9 – E5 die Teilzeitarbeit in Anspruch.

**8. Personalbestand TV-L – Beschäftigte,  
einfacher Dienst E4 – E3  
- Vollzeit und Teilzeit**

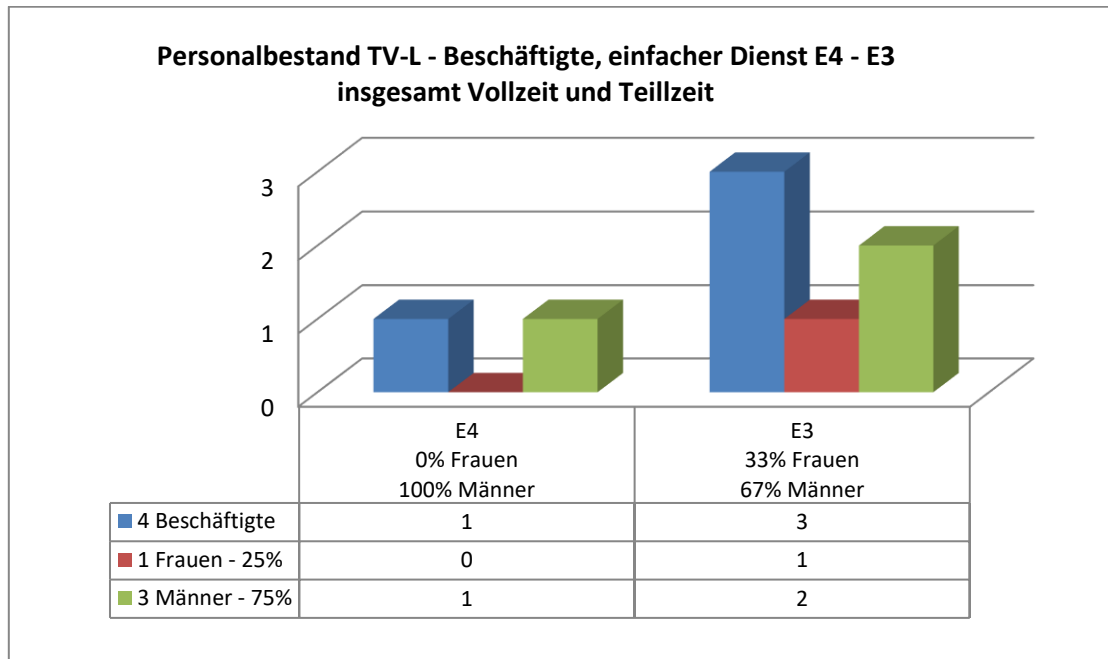


Abb. 10

**Personalbestand TV-L – Beschäftigte, einfacher Dienst, E4 – E3  
- Vollzeit und Teilzeit**

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **4** (2% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im einfachen Dienst in Vollzeit und Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 1 Mitarbeiterin 25%,  
der Männeranteil mit 3 Mitarbeitern 75%.

**Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im einfachen Dienst des TV-L überwiegen die männlichen Beschäftigten. Auf Grund des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stellen der Entgeltgruppen sind überwiegend Männer beschäftigt.

### 8.1. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, einfacher Dienst E4 – E3 - Vollzeit

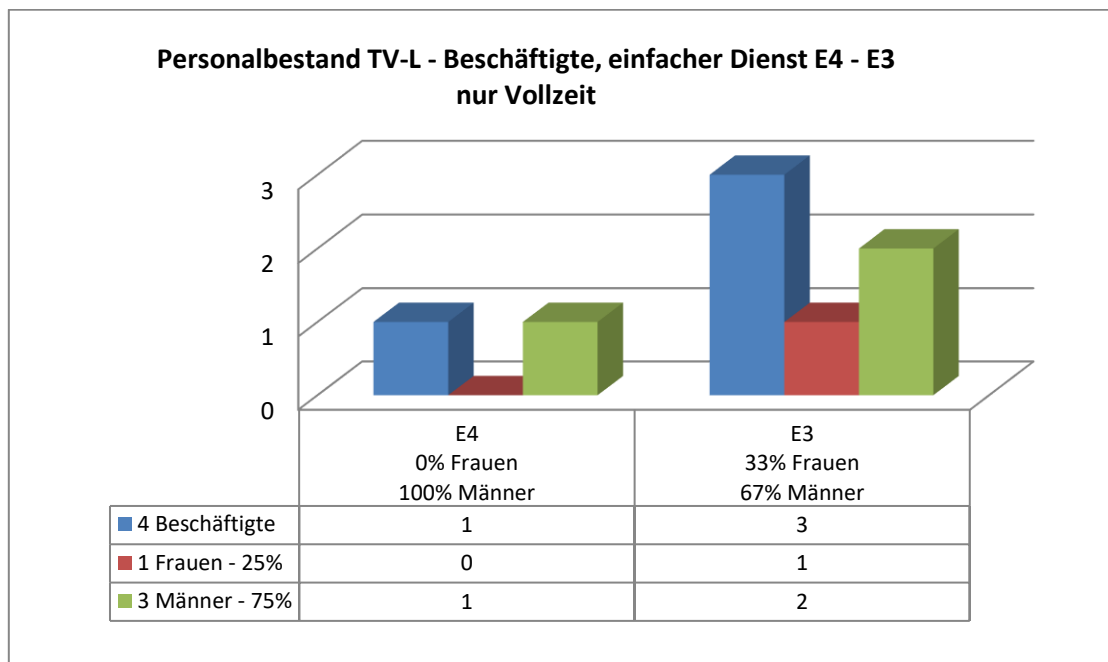


Abb. 11

#### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, einfacher Dienst, E4 – E3 - Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **4** (2% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** im einfachen Dienst in Vollzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 1 Mitarbeiterin 25%, der Männeranteil mit 3 Mitarbeitern 75%.

#### **Bewertung:**

Bei den Beschäftigten im einfachen Dienst des TV-L überwiegen die männlichen Beschäftigten. Auf Grund des Anforderungsprofils der ausgeschriebenen Stellen der Entgeltgruppen sind überwiegend Männer beschäftigt.

## 8.2. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, einfacher Dienst E4 – E3 - Teilzeit

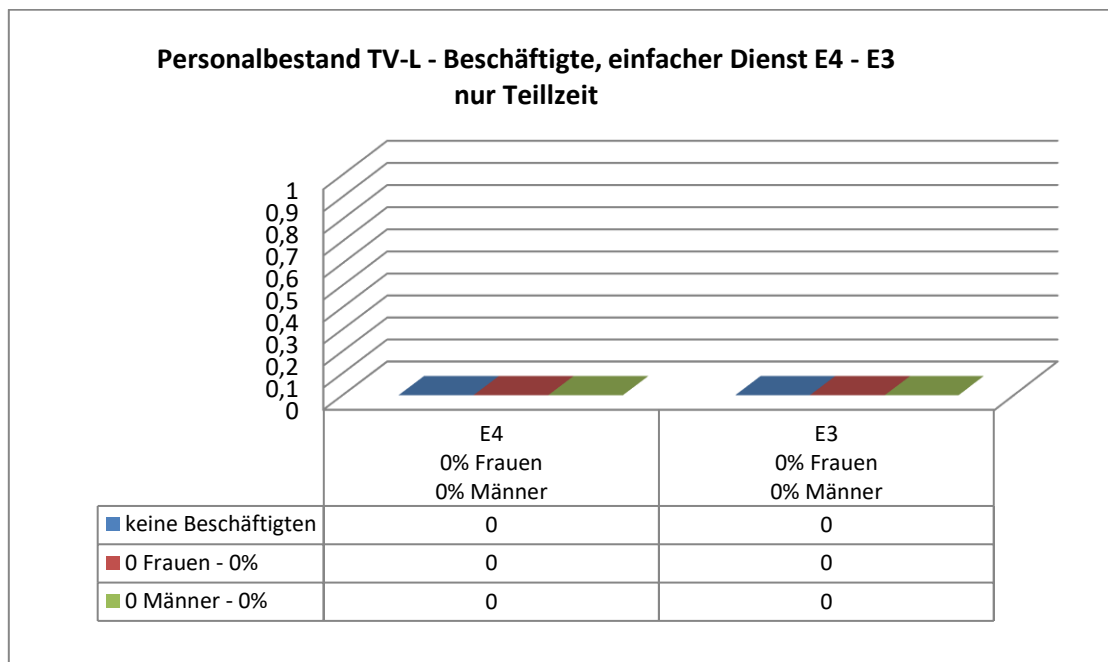


Abb. 12

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte, einfacher Dienst, E4 – E3 - Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **keine** (0% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigten** im einfachen Dienst in Teilzeit tätig.

#### **Bewertung:**

Auf Grund keiner Beschäftigten im einfachen Dienst des TV-L in Teilzeit entfällt die Bewertung.

## 9. Personalbestand TV-L – Beschäftigte - Befristungen

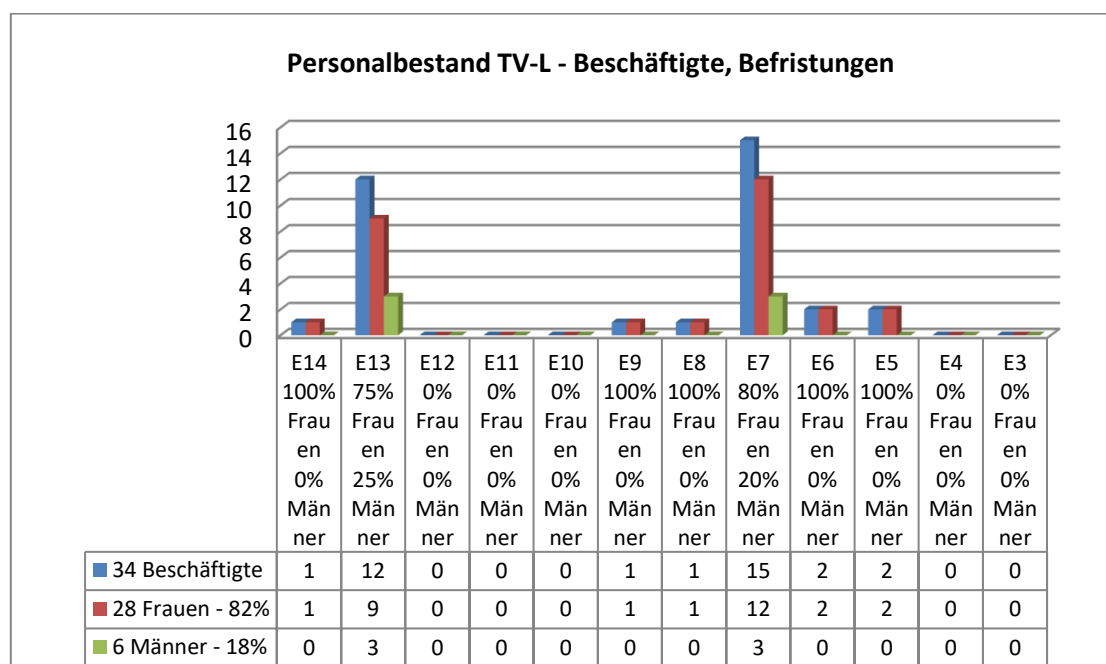


Abb. 13

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte - Befristungen

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **34** (14% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** mit Befristungen angestellt.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 28 Mitarbeiterinnen 82%, der Männeranteil mit 6 Mitarbeitern 18%.

#### **Bewertung:**

Die Mehrheit der befristeten Stellen finden sich im mittleren Dienst in E7 mit insgesamt 15 Beschäftigten (TA-Angestellte) wieder, dem folgt E13 im höheren Dienst mit insgesamt 12 Beschäftigten (Lebensmittelchemiker- und Lebensmittelchemikerinnen). Die Problematik der Befristungen spiegelt sich in Unsicherheit der Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz wieder. Hohe Fluktuation der Beschäftigten, keine kontinuierliche Routine der Arbeitsabläufe oder personelle Planungssicherheit in den Laboratorien sind die Folge.

## 10. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, - Beurlaubungen

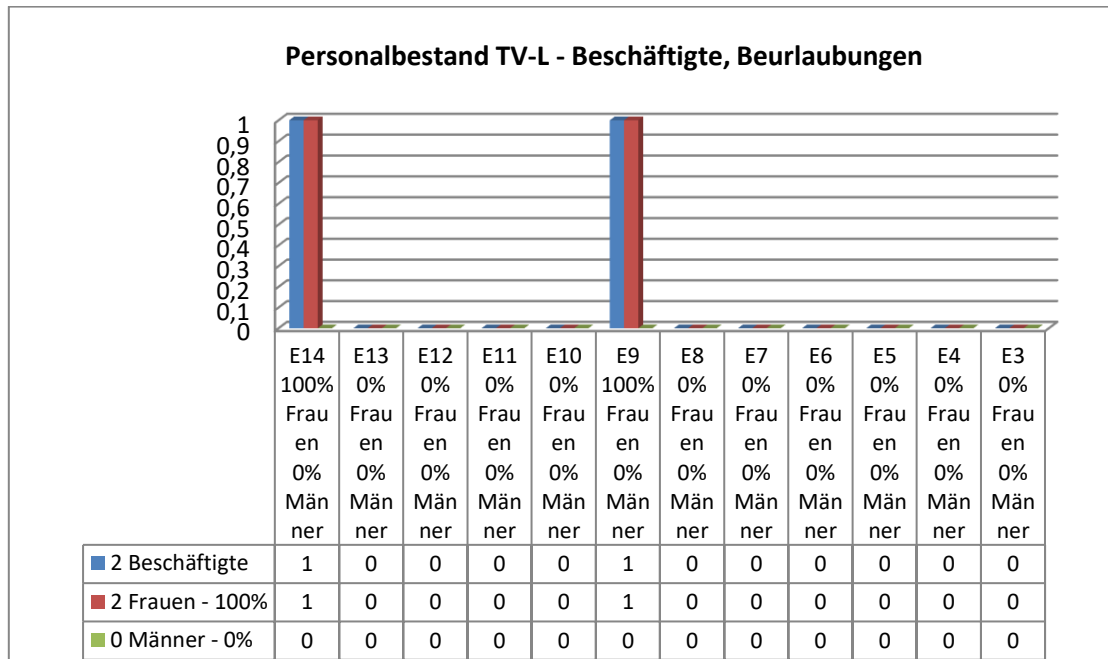


Abb. 14

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte - Beurlaubungen

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **2** (1% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** ohne Bezüge beurlaubt.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 2 Mitarbeiterinnen 100%, Männer sind zum Stichtag nicht beurlaubt.

#### **Bewertung:**

In der Regel erfolgt eine Beurlaubung zum Zwecke der Kindererziehung oder zur Pflege Angehöriger. Deutlich ist hervorzuheben, dass die Verantwortung zur Kindererziehung oder zur Pflege immer noch mehr von Frauen als von Männern getragen wird. Hierzu konnte das CVUA Stuttgart bei allen Beurlaubungsanträgen den Interessen der Mitarbeiterinnen gerecht werden.

## 11. Personalbestand TV-L – Beschäftigte, - Elternzeit

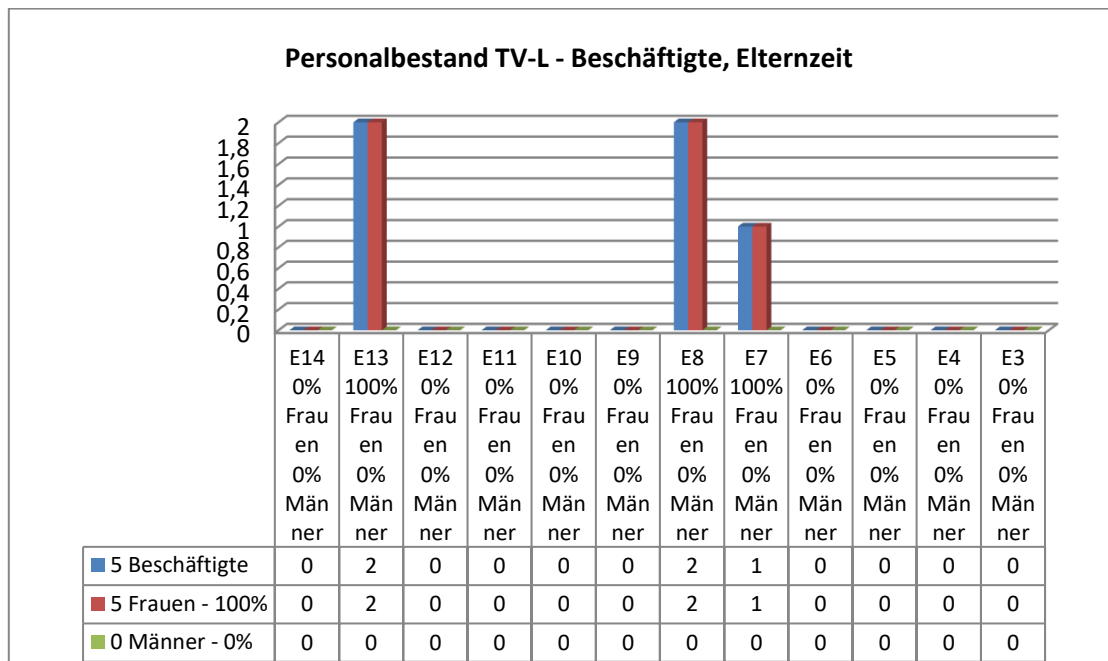


Abb. 15

### Personalbestand TV-L – Beschäftigte - Elternzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **5** (2% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach dem TV-L **Beschäftigte** in Elternzeit.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 5 Mitarbeiterinnen 100%, Männer sind zum Stichtag nicht in Elternzeit.

#### **Bewertung:**

Hier erkennt man deutlich, dass die Elternzeit immer noch in den meisten Fällen von Frauen getragen wird.



## 12. Auszubildende – LCiPs im CVUA Stuttgart

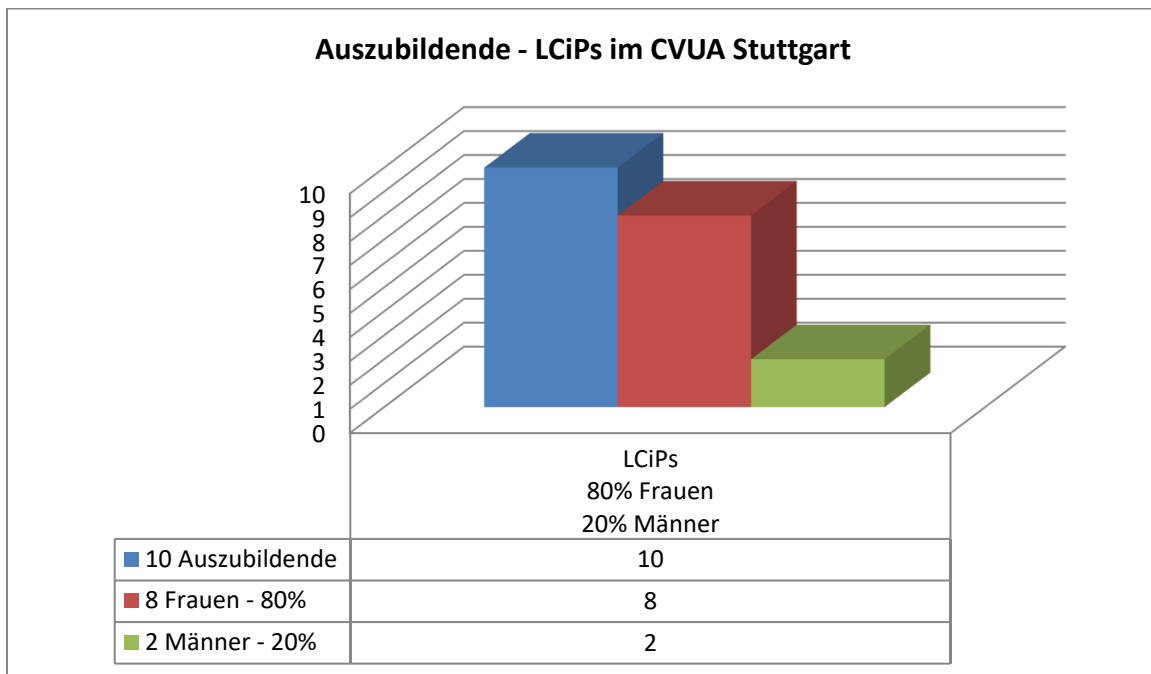


Abb. 16

### Auszubildende - Lebensmittelchemiker,-innen im Praktikum beim CVUA Stuttgart

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **10 Auszubildende** (4% bezogen auf 252 Beschäftigte) als Lebensmittelchemikerinnen und Lebensmittelchemiker im Praktikum nach Bezahlung nach Berufsbildungsgesetz tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 8 weiblichen Auszubildenden 80%, der Männeranteil mit männlichen Auszubildenden 20%.

#### **Bewertung:**

Aus der Graphik ist deutlich zu erkennen, dass der Beruf „des staatlich geprüften Lebensmittelchemikers“ deutlich mehr von Frauen gewählt wird.

In Zukunft wird dies dazu führen, dass im CVUA Stuttgart zunehmend Frauen in Führungspositionen zu finden sind.

### 13. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Zum Stichtag 01.01.2019 sind beim CVUA Stuttgart insgesamt 89 Personen in Führungspositionen beschäftigt.

Unter den Führungspositionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter versteht man die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und die Laborleiterinnen und Laborleiter.

Beschäftigte in diesen Positionen sind sowohl Beamtinnen und Beamte als auch befristete und unbefristet Beschäftigte nach TV-L.

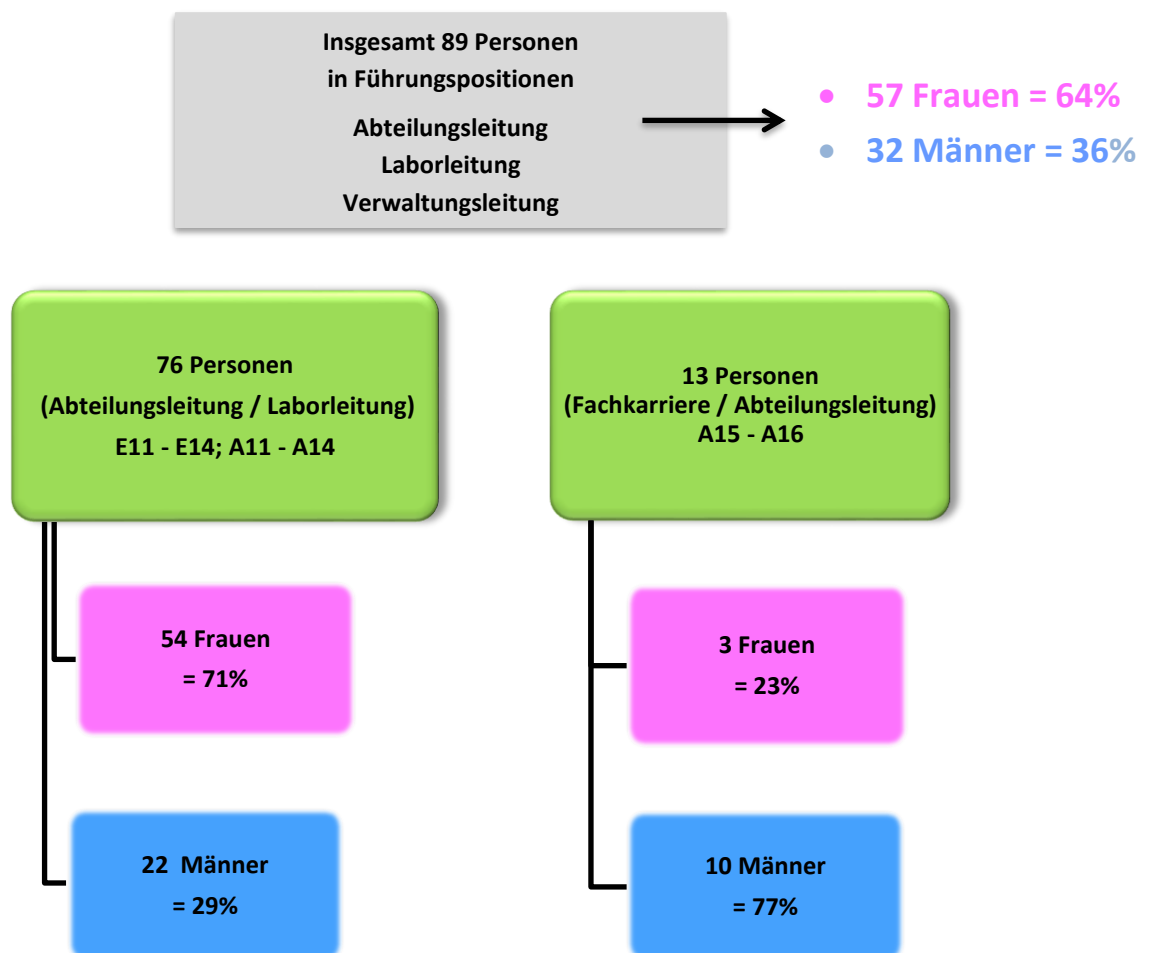


Abb. 17

Im CVUA Stuttgart ist jede Abteilung mit einem Abteilungsleiter sowie mit Laborleiterinnen und Laborleiter besetzt. Hinzu kommen die Mitarbeitenden mit Fachkarriere.

**14. Personalverwaltung des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg**



Dem MLR gehören 88 Beschäftigte des CVUA Stuttgart an.

Dazu gehören 60 Beamtinnen und Beamte sowie 28 Beschäftigte nach TV-L des jeweils höheren Dienstes.

	Frauen	Männer
<b>Insgesamt</b>	<b>59</b>	<b>29</b>
<b>Landesbesoldungsordnung</b>	<b>37</b>	<b>23</b>
<b>TV-L</b>	<b>22</b>	<b>6</b>
<b>A16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>A15</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>A14</b>	<b>23</b>	<b>11</b>
<b>A13</b>	<b>7</b>	<b>---</b>
<b>E14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>E13</b>	<b>18</b>	<b>5</b>

**15. Beförderungen und Laufbahnwechsel  
Vom 01.01.2013 bis 01.01.2019 bei  
Beamtinnen und Beamten  
im höheren und gehobenen Dienst**

	Frauen	Männer
<b>Insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>13</b>
<b>A15 → A16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>A14 → A15</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>A13 → A14</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
<b>A12 → A13</b>	<b>1</b>	<b>---</b>
<b>A11 → A12</b>	<b>---</b>	<b>1</b>
<b>A10 → A11</b>	<b>2</b>	<b>---</b>

## 16. Personalbestand Beamtinnen und Beamte, höherer Dienst A16 – A13 - Vollzeit und Teilzeit

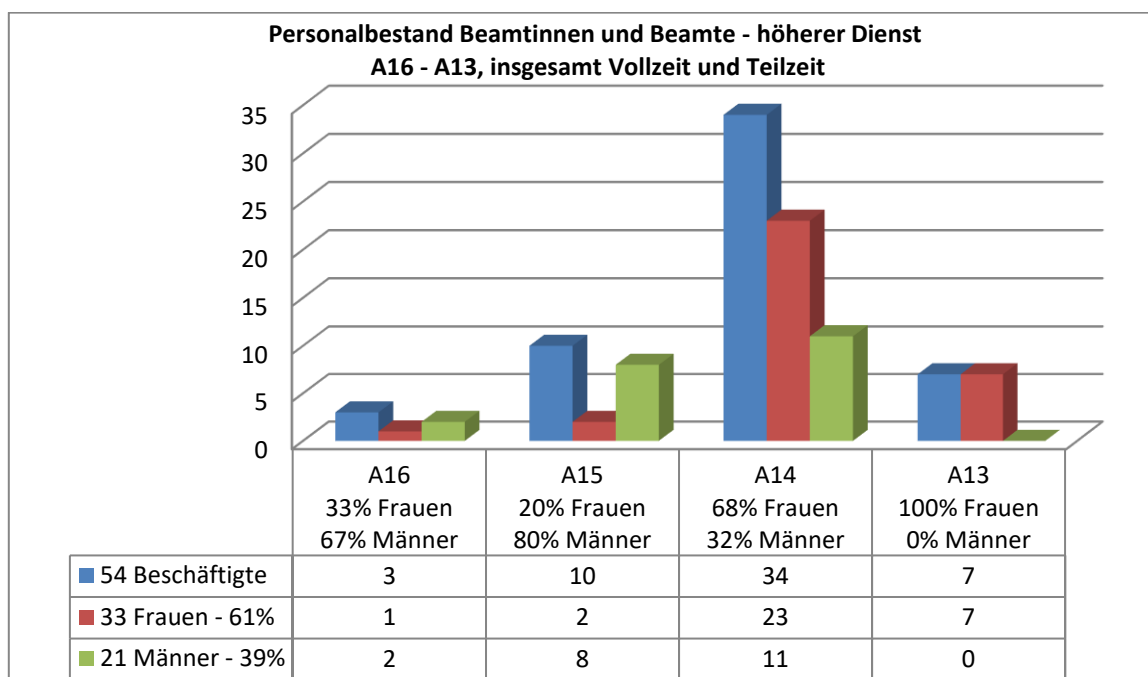


Abb. 18

### Personalbestand Beamtinnen und Beamte - höherer Dienst, A16 – A13 - Vollzeit und Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **54** (21% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach der Landesbesoldungsordnung **Beschäftigte** im höheren Dienst in Vollzeit und Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 33 Mitarbeiterinnen 61%, der Männeranteil mit 21 Mitarbeitern 39%.

#### **Bewertung:**

Im höheren Dienst der Landesbesoldungsordnung überwiegen in Leitungsfunktionen die männlichen Beschäftigten, wobei A16 eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweist. In A15 ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. In A14 dominieren in Vollzeit und Teilzeit wiederum die Frauen. Tendenziell sind in den Einstiegsämtern des höheren Dienstes mehr Frauen vertreten. So ist in den kommenden Jahren zu erwarten, dass mehr weibliche Nachwuchskräfte Führungspositionen innehaben werden.

Zum Stichtag 01.01.2019 ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG im gehobenen Dienst gegeben. Jedoch bestehen in A16 und A15 durch Qualifizierung, Förderung und Einstellung von Frauen noch Handlungsbedarf.

## 16.1. Personalbestand Beamtinnen und Beamte, höherer Dienst A16 – A13 - Vollzeit

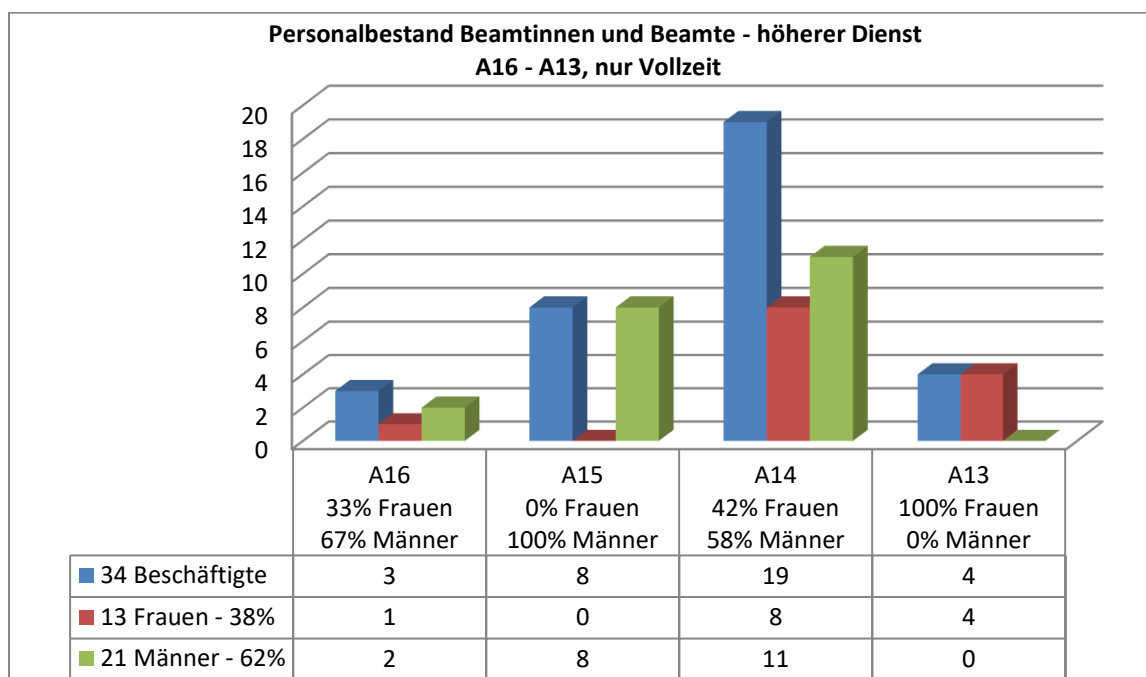


Abb. 19

### Personalbestand Beamtinnen und Beamte - höherer Dienst, A16 – A13 - Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **34** (14% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach der Landesbesoldungsordnung **Beschäftigte** im höheren Dienst in Vollzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 13 Mitarbeiterinnen 38%, der Männeranteil mit 21 Mitarbeitern 62%.

#### **Bewertung:**

Im höheren Dienst der Landesbesoldungsordnung überwiegen in Leitungsfunktionen in Vollzeit die männlichen Beschäftigten, wobei A16 eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweist. In A15 ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. In A14 dominieren in Vollzeit ebenfalls die Männer.

Zum Stichtag 01.01.2019 ist die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG im gehobenen Dienst nicht gegeben. Es besteht durch Qualifizierung, Förderung und Einstellung von Frauen noch Handlungsbedarf, wobei tendenziell in den Einstiegsämtern -A13- des höheren Dienstes mehr Frauen vertreten sind. So ist in den kommenden Jahren zu erwarten, dass mehr weibliche Nachwuchskräfte Führungspositionen innehaben werden.

## 16.2. Personalbestand Beamtinnen und Beamte, höherer Dienst A16 – A13 - Teilzeit

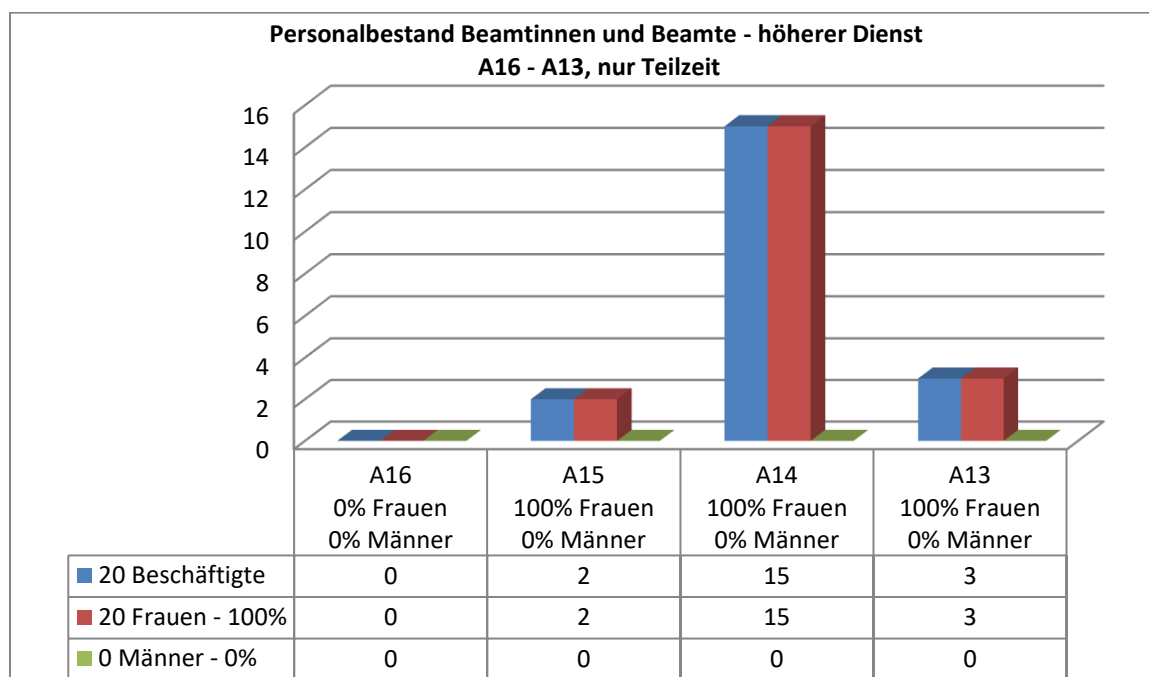


Abb. 20

### Personalbestand Beamtinnen und Beamte - höherer Dienst, A16 – A13 - Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **20** (8% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach der Landesbesoldungsordnung **Beschäftigte** im höheren Dienst in Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 20 Mitarbeiterinnen 100%, Männer sind zum Stichtag in Teilzeit nicht beschäftigt.

#### **Bewertung:**

Im höheren Dienst der Landesbesoldungsordnung zeigen die Zahlen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen und belegen eine gute Vereinbarkeit im höheren Dienst von Familie und Beruf. Allerdings nehmen immer noch bei weitem mehr Frauen als Männer die Teilzeitarbeit in Anspruch.

Auffallend ist der Anstieg der Teilzeit von A13 zu A14, da meist jüngere Beamtinnen mit A13 ihre Laufbahn beginnen und meist noch kinderlos sind.

Durch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist auch hier die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG gegeben.

**17. Personalbestand Beamtinnen und Beamte, gehobener Dienst A13 – A9 - Vollzeit und Teilzeit**

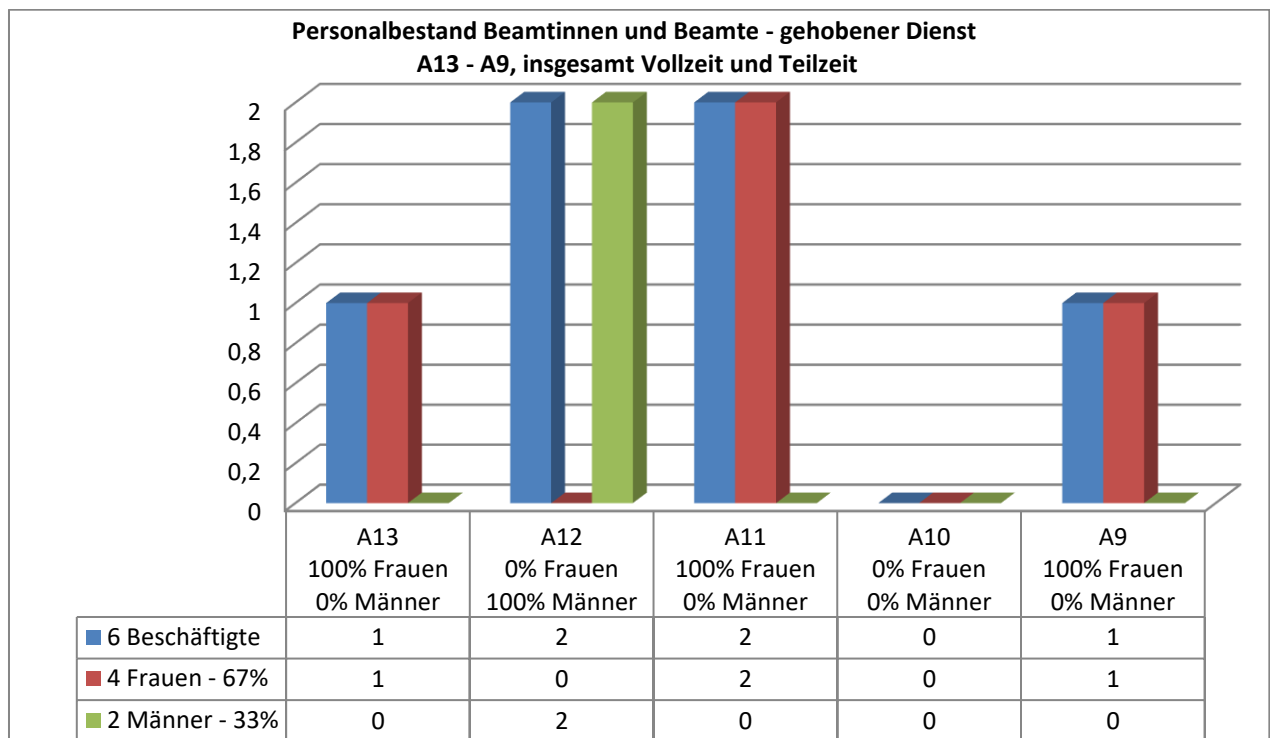


Abb. 21

**Personalbestand Beamtinnen und Beamte – gehobener Dienst, A13 – A9  
- Vollzeit und Teilzeit**

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **6** (2% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach der Landesbesoldungsordnung **Beschäftigte** im gehobenen Dienst in Vollzeit und Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 4 Mitarbeiterinnen 67%, der Männeranteil mit 2 Mitarbeitern 33%.

**Bewertung:**

Im gehobenen Dienst der Landesbesoldungsordnung ist die Chancengleichheit gegeben, in A12 sind ausschließlich Männer, in A11 und A9 nur Frauen, vertreten.

Durch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist auch hier die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG gegeben.

### 17.1. Personalbestand Beamtinnen und Beamte gehobener Dienst A13 – A9 - Vollzeit

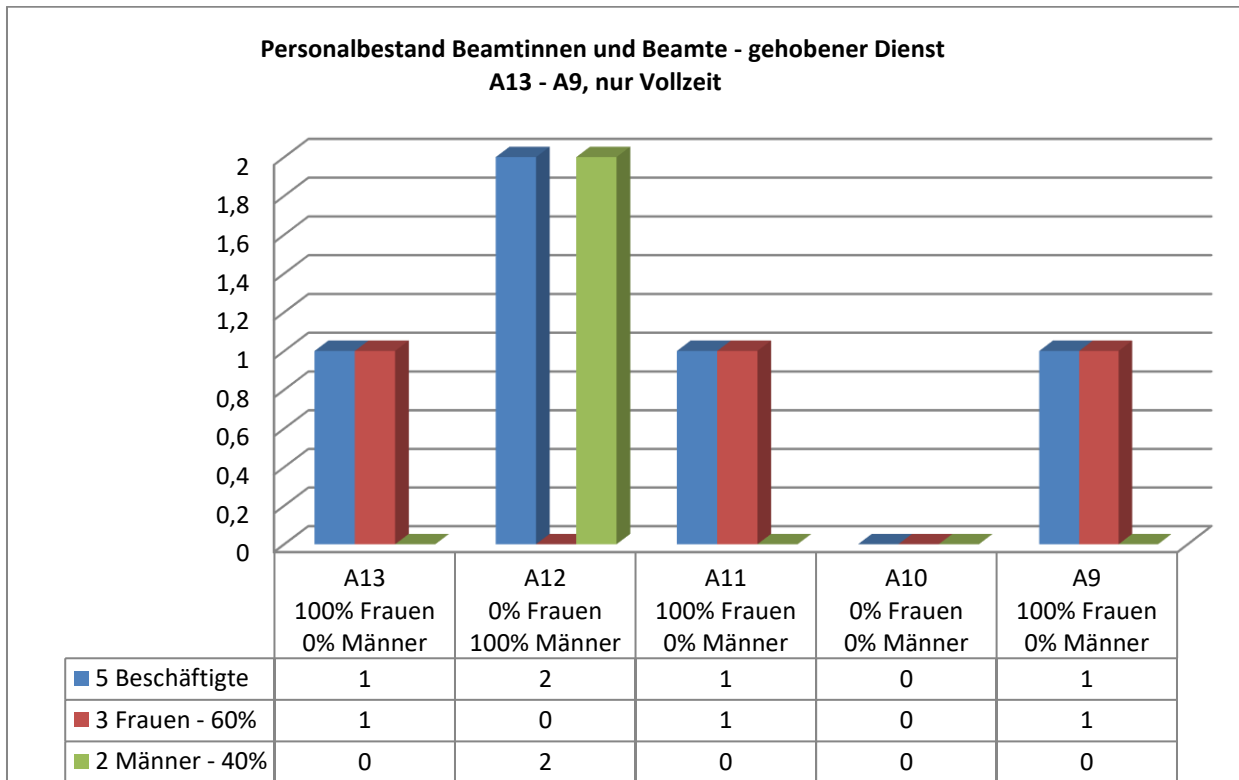


Abb. 22

#### Personalbestand Beamtinnen und Beamte – gehobener Dienst, A13 – A9 - Vollzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 sind **5** (2% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach der Landesbesoldungsordnung **Beschäftigte** im gehobenen Dienst in Vollzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 3 Mitarbeiterinnen 60%, der Männeranteil mit 2 Mitarbeitern 40%.

#### **Bewertung:**

Im gehobenen Dienst der Landesbesoldungsordnung in Vollzeit ist die Chancengleichheit gegeben, in A12 sind ausschließlich Männer, in A11 und A9 nur Frauen, vertreten.

Durch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten ist auch hier die Forderung nach Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancengG gegeben.



## 17.2. Personalbestand Beamtinnen und Beamte gehobener Dienst A13 – A9 - Teilzeit

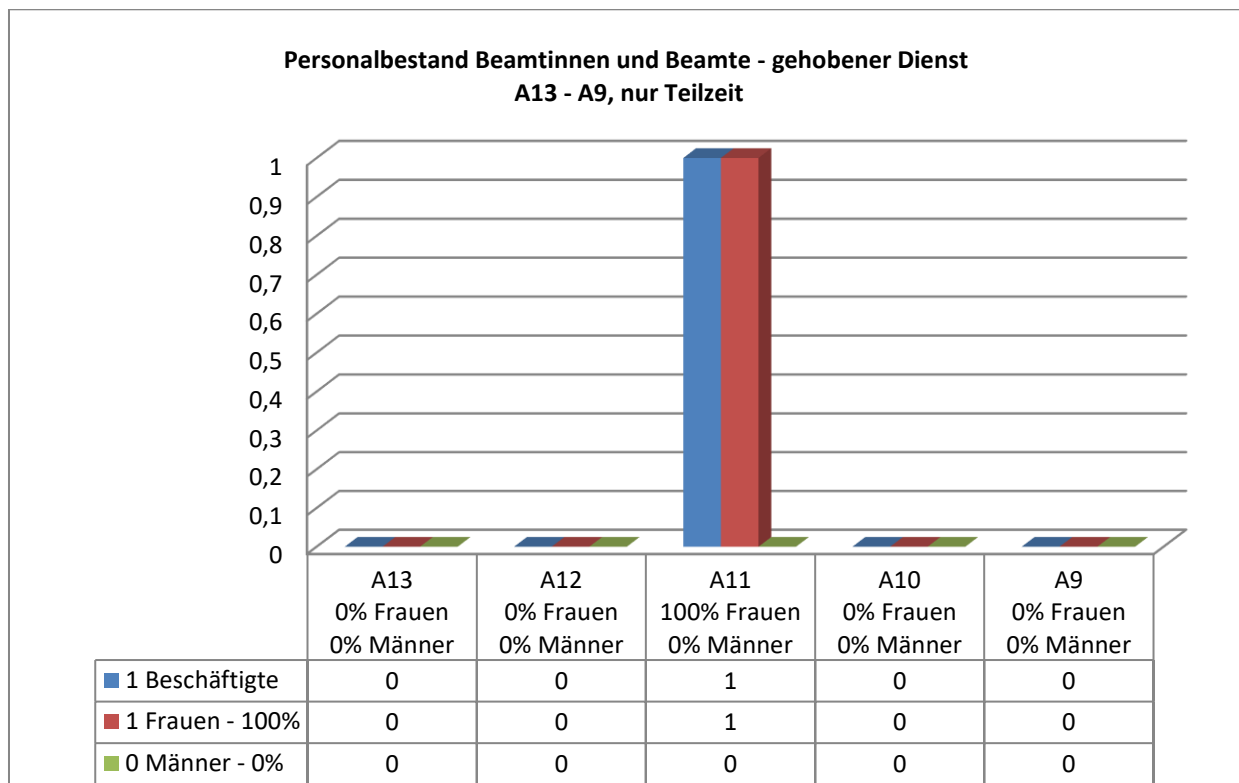


Abb. 23

### Personalbestand Beamtinnen und Beamte – gehobener Dienst, A13 – A9 - Teilzeit

Zum Stichtag 01.01.2019 ist **1** (0,4% bezogen auf 252 Beschäftigte) nach der Landesbesoldungsordnung **Beschäftigte** im gehobenen Dienst in Teilzeit tätig.

Hierbei beträgt der Frauenanteil mit 1 Mitarbeiterin 100%, der Männeranteil entfällt.

#### **Bewertung:**

Im gehobenen Dienst der Landesbesoldungsordnung zeigen die Zahlen auch hier eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen und belegen eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings nehmen immer noch bei weitem mehr Frauen als Männer die Teilzeitarbeit in Anspruch.

## **18. Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes 2019-2025 gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG**

- Unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber ist die allgemeine Zielvorgabe des Chancengleichheitsplanes, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Das CVUA Stuttgart strebt an, den Frauenanteil in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen, in den Frauen zum Stichtag noch unterrepräsentiert sind, durch Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Ausschöpfung der Aufstiegsmöglichkeiten zu erhöhen; dies geschieht unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

## **19. Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes 2019-2025 gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG**

- Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen der Frauenanteil auf allen Ebenen erhöht werden kann bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeitenden zu fördern, werden verschiedene Maßnahmen ergriffen.

- Vorbereitung von Frauen für deren Führungsaufgaben
- Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Leitungsaufgabe
- Gezielte Fort- und Weiterbildung weiblicher Mitarbeitenden, auch für Teilzeitkräfte
- Flexible Teilzeitmodelle
- Weiterleitung von dienstlichen Informationen an Mitarbeitende in Elternzeit
- Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende in Elternzeit
- Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und pflegebedürftigen Familienangehörigen sowie Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung und Beförderung auswirken
- Beamtinnen dürfen generell bei Beurteilungen durch Teilzeit, Elternzeit nicht benachteiligt werden