



# Staatliches Weinbauinstitut Freiburg

 Chancengleichheitsplan

Stand - 01.06.2024



Staatliches Weinbauinstitut Freiburg  
Merzhauser Str. 119  
79100 Freiburg

Telefon +49 761 40165-9100  
Telefax +49 761 40165-9103  
poststelle@wbi.bwl.de  
[www.wbi-freiburg.de](http://www.wbi-freiburg.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Einführung</b>	<b>2</b>
1.1 Ziel	2
1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen	2
<b>II. Beschäftigungsstruktur</b>	<b>4</b>
2.1 Beschäftigte insgesamt	4
2.2 Beschäftigte verschiedener Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	4
2.3 Voll- und Teilzeitbeschäftigung	5
2.4 Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	5
2.5 Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen	6
2.6 Beurlaubte	6
2.7 Telearbeit	6
2.8 Technischer und nicht technischer Dienst	6
2.9 Auszubildende	7
<b>III. Zielvorgaben</b>	<b>7</b>
Zielvorgabe bei geringerer Repräsentanz von Frauen	7
<b>IV. Maßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit</b>	<b>8</b>
4.1 Stellenausschreibung	8
4.3 Kooperationen	8
4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	9
4.5 Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter	9
4.6 Fort- und Weiterbildungsangebote	9
<b>V. Inkrafttreten</b>	<b>10</b>

# **I. Einführung**

## **1.1 Ziel**

Der vorliegende Chancengleichheitsplan des Staatlichen Weinbauinstituts Freiburg (im Folgenden WBI genannt) hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im WBI weiter voranzubringen.

Frauenförderung ist dabei ausdrücklich als Querschnittsaufgabe dargestellt, die nicht nur von Personalverwaltung und Personalvertretungen, sondern von uns in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich an alle Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Führungs- und Leitungsfunktion, ihrerseits für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen Sorge zu tragen.

## **1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen**

Das in Artikel 3 Satz 1 Grundgesetz festgeschriebene Recht auf Gleichberechtigung fand seine Umsetzung auf Landesebene am 1. Januar 1996 mit in Kraft treten des Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGIG), das darauf ausgerichtet war die beruflichen Chancen von Frauen und deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Darauf folgte, das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 5. Dezember 2005, indem der Gesetzgeber die Vorschriften über die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst neu fasst. Eine Aktualisierung dieser Regelung fand am 27. Februar 2016 statt und löst das bisher gültige Chancengleichheitsgesetz vom 5. Dezember 2005 ab.

Das neu gefasste Chancengleichheitsgesetz hat zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes gezielt zu fördern. Es soll, sowohl das berufliche Vorankommen, als auch die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend verbessern. Zudem soll es Rahmenbedingungen schaffen, die es Müttern wie auch Vätern ermöglicht, eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erreichen.

In der neuen Fassung von 2016 werden die Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) gestärkt. Sie haben das Recht stärker am Bewerbungsprozess teilzunehmen, indem Sie an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen dürfen. Sie sind nicht weisungsgebunden und übernehmen unterstützende Aufgaben in Bezug auf die Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes.

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, eine Beauftragte für Chancengleichheit und eine Stellvertreterin zu stellen. Ein Chancengleichheitsplan ist nur dann zu erstellen, wenn die Zielvorgabe nicht erreicht wird. Das Gesetz legt den Inhalt und das Verfahren zur Überwachung der Erfüllung der Zielvorgabe fest.

Das WBI befindet sich auf einem guten Weg die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes zu gewährleisten. Dies ist der vierte Chancengleichheitsplan des WBI und zudem ein Zwischenbericht, der alle 3 Jahre angefertigt werden muss. Der vorliegende Chancengleichheitsplan ist somit Basis, um die Förderung und kontinuierliche Umsetzung im Sinne der Chancengleichheit zu gewährleisten.

Zudem möchte das WBI nicht nur Mütter oder Väter in den Chancengleichheitsplan mit aufnehmen, ein ebenso großes Thema ist die Inklusion und Diversity im Bereich der Chancengleichheit. Da Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur, Geschlecht, Alter und Umgangsformen in zunehmendem Maße gemeinsam arbeiten, entwickeln sich daraus Vorteile für ein Unternehmen. Optimal genutzt, können sich aus dieser Zusammenarbeit konstruktive Synergien ergeben, die leistungssteigernd wirken. Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung wirken diesem Prozess entgegen. Personalführung bedeutet heute und in Zukunft, multikulturelle Kompetenz, gepaart mit Geschlechterwissen (Genderkompetenz) und präventiven Ansätzen zur Verhinderung destruktiver Strukturen zu verbinden.

## II. Beschäftigungsstruktur

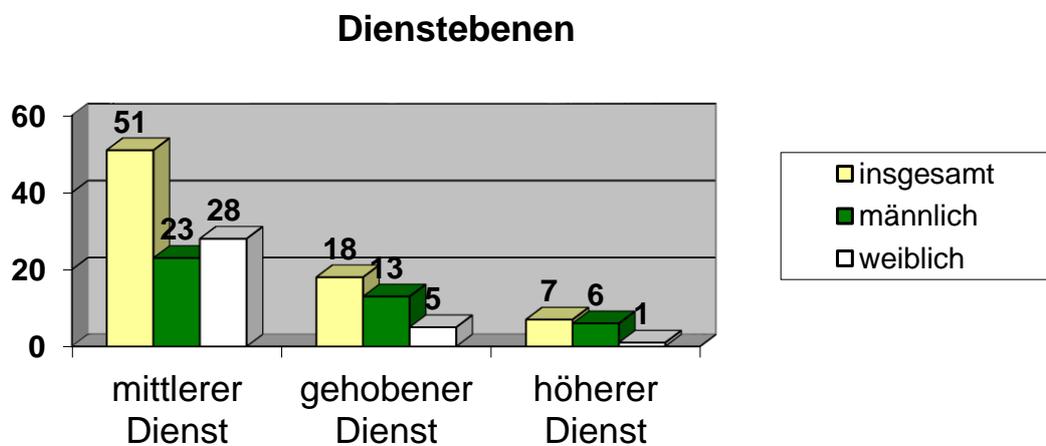
### 2.1 Beschäftigte insgesamt

Das WBI hat zum Stichtag 01.09.2023 insgesamt 83 Beschäftigte (ohne Auszubildende, jedoch inklusive der Beurlaubten). 36 davon sind Frauen, was einem Frauenanteil von 43 % entspricht.

#### Bewertung und Ausblick

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan von 2018 hat sich beim Gesamtpersonal (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) die Frauenquote um 5% verschlechtert (von 48% auf 43%). Die Frauen sind unterrepräsentiert.

### 2.2 Beschäftigte verschiedener Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener, höherer Dienst)



#### Bewertung und Ausblick

Der Frauenanteil ist bei Betrachtung des pro Kopf Verhältnisses im mittleren Dienst auf 54,9 % gestiegen. Eine Steigerung um 3,9 % zum letzten Chancengleichheitsplan. Im Gegenzug dazu ist im gehobenen Dienst der Frauenanteil stark gesunken. Aktuell liegt der Frauenanteil bei 27,8 % von ehemals 41 % und ist somit stark unterrepräsentiert. Im höheren Dienst sind Frauen mit nur 14,3 % vertreten, im Gegensatz zum letzten Chancengleichheitsplan indem die Frauen mit 43 % vertreten waren.

Da in den verschiedenen Laufbahngruppen verstärkt in Teilzeit gearbeitet wird, werden im Folgenden die Stellenanteile betrachtet liegt im Folgenden die Betrachtung der Stellenanteile vor (100% Arbeitskraft = eine Stelle):

Hierbei liegt die gesamte Stellenanzahl bei 56,5 Stellen. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist dabei mit 20,4 Stellen (36,11 %) bei Frauen, zu 36,1 Stellen (63,89 %) bei Männern nicht ausgeglichen.

Stellenanzahl	Gesamt	männlich	weiblich
Insgesamt:	56,5	36,1 (63,89 %)	20,4 (36,11 %)
mittlerer Dienst:	36	20,6 ( 57,2 %)	15,4 ( 42,8 %)
gehobener Dienst:	7,5	5,5 ( 60 %)	2 ( 40 %)
höherer Dienst:	13	10 ( 76,9 %)	3 ( 23,1 %)

## 2.3 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag befanden sich 47 Vollzeitbeschäftigte am WBI, davon waren 17 Frauen, was einem Prozentsatz von 36,2 % entspricht. In der Teilzeitbeschäftigung hingegen arbeiteten 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 19 Frauen, dies entspricht einem Prozentsatz von 52,8 %.

### Bewertung und Ausblick

In der Vollzeitbeschäftigung ist der Anteil der Frauen von 40 % auf 36,2 % gesunken, Sie sind somit unterrepräsentiert. In der Teilzeitbeschäftigung ist der Anteil von 54 % auf 52,8 % gesunken, hält sich aber stabil oberhalb der 50 %.

## 2.4 Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Am WBI sind insgesamt 12 Personen in Führungspositionen, davon sind 3 mit Frauen besetzt, dies entspricht einer 25 % Quote.

## 2.5 Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen

Insgesamt gab es zum Stichtag 01.09.2023, 83 Personen mit einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Davon waren 7 Personen verbeamtet, in diesem Bereich sind Frauen noch unterrepräsentiert mit einem Verhältnis von 2:5.

Insgesamt waren zum Stichtag 76 Personen in einer Entgeltgruppe beschäftigt, davon 34 Frauen und 42 Männer.

Drei Frauen vertreten eine Führungsposition.

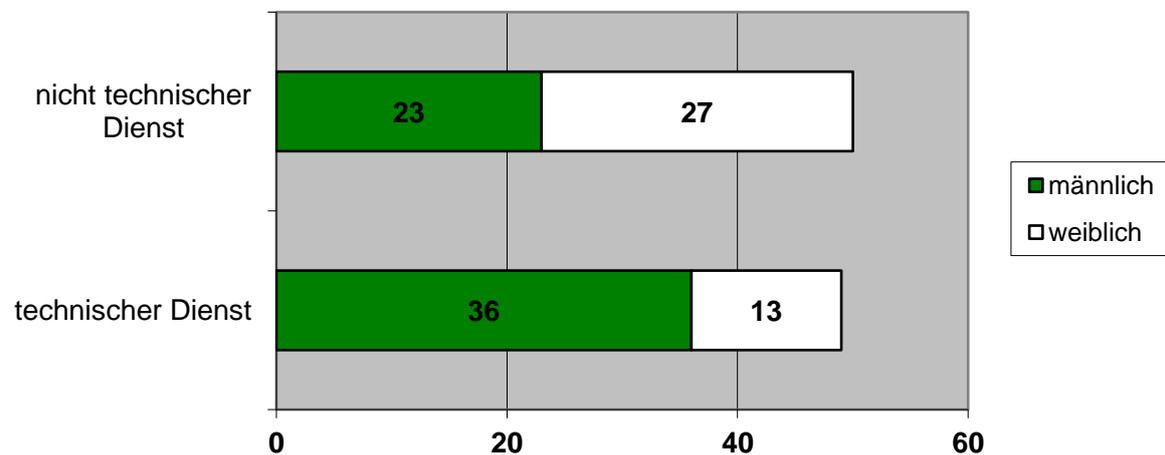
## 2.6 Beurlaubte

Am Staatlichen Weinbauinstitut waren am 01.09.2023 drei Personen aufgrund von Elternzeit beurlaubt. Darunter zwei Frauen und ein Mann.

## 2.7 Telearbeit

Zum Stichtag waren insgesamt 36 Telearbeitsplätze eingerichtet, davon 14 für eine Frau.

## 2.8 Technischer und nicht technischer Dienst

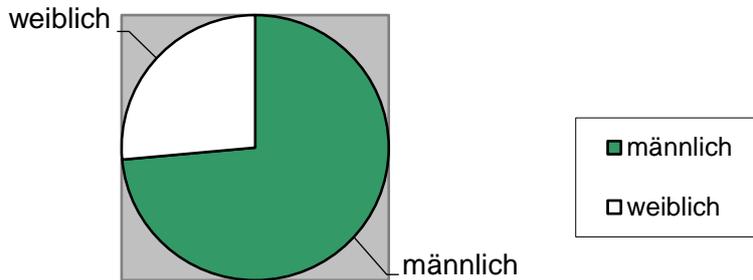


### Bewertung und Ausblick

Im nicht technischen Dienst sind die Frauen mit einem Prozentsatz von 54 % stark vertreten.

Bei den technischen Berufen, waren die Frauen zum 01.09.2023 mit 26,5 % stark unterrepräsentiert, der Wert sank im Vergleich zu den Vorjahren um 6,5 %.

## 2.9 Auszubildende



### Bewertung und Ausblick

Die Gesamtzahl der Auszubildenden am WBI beträgt 15, davon sind 4 Auszubildende weiblich und 9 männlich. Hierbei ist das Verhältnis mit 73,3 % zu 26,7 % nicht ausgeglichen und stark gesunken. Im letzten Bericht war das Verhältnis von Frauen und Männern in der Ausbildung ausgeglichen.

## III. Zielvorgaben

### **Zielvorgabe bei geringerer Repräsentanz von Frauen**

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG hat der Gleichheitsplan die Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Hiervon kann nur unter besonderen Umständen abgewichen werden. Seit 2012 wurde bei Vorstellungsgesprächen auf eine 50/50 Parität geachtet und versucht dies umzusetzen.

In Bereichen für die Frauen nur schwer zu gewinnen sind, sind die Zugangsvoraussetzungen zu überprüfen und ggf. zusätzliche Maßnahmen zu etablieren. Innerhalb der Dienststelle ist das Instrument der Personalplanung und -entwicklung gezielt zur Förderung von Frauen einzusetzen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel §33 II GG ist dabei zu beachten.

Sollte dies nicht gelingen, so werden im nächsten Chancengleichheitsplan die Gründe hierfür erklärt.

## **IV. Maßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit**

### **4.1 Stellenausschreibung**

Freie Stelle im Unterrepräsentanzbereich werden immer intern und extern ausgeschrieben. Im Verantwortungsbereich des WBI erhalten alle Stellenausschreibungen den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Bei allen Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist. Zudem werden die Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

Die für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten werden dazu aufgefordert, qualifizierte Frauen zu motivieren, sich insbesondere verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern.

### **4.2 Vorstellungsgespräche**

Die Auswahl vor Vorstellungsgesprächen erfolgt auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Wann immer die Bewerberlage es zulässt, werden in die engere Auswahl sowohl Frauen als auch Männer einbezogen und zum Vorstellungsgespräch in vergleichbarer Zahl eingeladen.

Fragen hinsichtlich des Familienstandes, der Familienplanung oder Pflegeaufgaben sind im Bewerbungsgespräch nicht zulässig.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann und nimmt an allen Vorstellungsgesprächen teil. Sie ist an jeder Entscheidung im Bereich der Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen, damit es ihr möglich ist, an der Entscheidungsfindung gestaltend mitzuwirken.

### **4.3 Kooperationen**

Gefördert durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium für Bildung und Forschung wurde eine Plattform geschaffen, um bei Mädchen das Interesse für unterrepräsentierte Berufsfelder zu wecken, den sogenannten Girls' Day. Das WBI sieht sich in der Verantwortung, den Mädchen die Chance zu geben, neue Berufsgruppen zu entdecken. Hier liegt eine gute Einstiegsmöglichkeit, um Ihnen die Berufsvielfalt vorzustellen und zu ermutigen, auch männerdominierte Berufe kennenzulernen.

Das WBI fördert Mädchen und junge Frauen besonders in unterrepräsentierten Bereichen und versucht neue Maßnahmen zu finden und zu treffen, um Mädchen und jungen Frauen zu motivieren, sich auf solche Berufe zu bewerben.

## **4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird beim WBI vereinfacht und ermöglicht durch:

- Teilzeitarbeit, §14 ChancenG
- Gleitzeit bzw. Funktionszeit, gem. §13 ChancenG
- Arbeitszeitemenausgleich
- Telearbeitsplätze §14 ChancenG
- Elternzeit

## **4.5 Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter**

Um die Verbindung zur Dienststelle aufrechtzuerhalten und um den Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu erleichtern, werden allen Mitarbeitern des WBI folgende Möglichkeiten geboten:

Maßnahmen während der Beurlaubung:

- Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen
- Unterbreitung von Angeboten der bedarfsorientierten Fortbildungen

Maßnahmen nach der Beurlaubung:

- Frühzeitige Kontaktaufnahme
- Wiedereinstiegsgespräche
- Unterstützung in der Einarbeitungszeit
- Angebot der bedarfsorientierten Fortbildungen

## **4.6 Fort- und Weiterbildungsangebote**

Das WBI bietet seinen Mitarbeiterinnen spezielle Fortbildungsangebote zur Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen an.

Das WBI ist darauf bedacht, die Fort- und Weiterbildungsangebote in den Vormittagsstunden anzubieten, sodass auch Teilzeitbeschäftigte diese Qualifikation erlangen können. Bis auf wenige Ausnahmen, wurden alle externen Fortbildungen genehmigt.

## V. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan ist seit 1. Mai 2012 in Kraft und wird alle 3 Jahre erneuert.

Bearbeitung auf Grundlage der Bestandsdaten vom 01.09.2023.

Freiburg, den 01.06.2024

*Dr. Bettina Frank-Renz*

Dr. Bettina Frank-Renz

Institutsleitung

Wir schauen genau hin!