

# BILANZBERICHT

## 2005 - 2009

gemäß § 25 des Gesetzes zur Verwirklichung  
der Chancengleichheit von Frauen und Männern  
im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg  
(Chancengleichheitsgesetz)

- 2010 -



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,  
FAMILIEN UND SENIOREN

**Verteilerhinweis:**

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

**Missbräuchlich** ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

**Untersagt** ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, daß dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

**Erlaubt** ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

**Herausgegeben vom**

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familien und Senioren  
Baden-Württemberg  
Schellingstraße 15  
70174 Stuttgart

Telefon: (07 11) 1 23-0

Telefax: (07 11) 1 23-39 99

Internet: [www.sozialministerium-bw.de](http://www.sozialministerium-bw.de)

**Autorin:**

Ulrike Neher-Hauber

**Druck:**

Henkel GmbH Druckerei  
Stuttgart

Oktober 2010

# **BILANZBERICHT**

**2005 – 2009**

**gemäß § 25 des Gesetzes zur Verwirklichung  
der Chancengleichheit von Frauen und Männern  
im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg  
(Chancengleichheitsgesetz)**

**- 2010 -**

# Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
	1. Ziel des Gesetzes .....	3
	2. Inhalt, Umfang und Methode der Berichterstattung .....	5
<b>II.</b>	<b>Chancengleichheitsgesetz</b> .....	<b>7</b>
	1. Begrifflichkeiten .....	7
	2. Chancengleichheit als Leitprinzip .....	8
	3. Vereinfachung von Verfahrensabläufen .....	8
	3.1 Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit .....	8
	3.2 Chancengleichheitsplan .....	10
	3.3 Berichtswesen .....	11
	4. Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit .....	11
	4.1 Teilnahme an Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen .....	11
	4.2 Teilnahme an Besprechungen der Dienststellenleitung .....	12
	4.3 Grundsätze der Zusammenarbeit .....	12
	4.4 Definition der frühzeitigen Beteiligung .....	12
	5. Telearbeit .....	14
	5.1 Telearbeit in den Obersten Landesbehörden .....	14
	5.2 Telearbeit im nachgeordneten Bereich .....	16
<b>III.</b>	<b>Kennzahlen</b> .....	<b>18</b>
	1. Beschäftigtenstruktur und Entwicklung insgesamt .....	19
	1.1 Beschäftigte in der Landes- und Kommunalverwaltung .....	19
	1.2 Laufbahngruppen .....	20
	1.3 Altersstruktur .....	23
	2. Beschäftigtenstruktur und Entwicklung in den Ressorts .....	24
	2.1 Laufbahngruppen – Oberste Landesbehörden .....	24
	2.2 Laufbahngruppen – Geschäftsbereiche .....	29
	3. Sonderauswertung: höherer Dienst .....	34
	3.1 Frauen in den Obersten Landesbehörden nach Besoldungsgruppen .....	34
	3.2 Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Geschäftsbereichen .....	37
	3.2.1 B-Besoldung .....	37
	4. Sonderauswertung: Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	41
	4.1 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden .....	41
	4.2 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich .....	42
	5. Sonderauswertung: Neubesetzungen, Aufstieg und Abordnungen .....	44
	5.1 Neubesetzungen im höheren Dienst .....	44
	5.2 Aufstieg .....	45
	5.3 Abordnungen zur Führungsakademie .....	48
	6. Sonderauswertung: Teilzeitbeschäftigung .....	49
	6.1 Teilzeitbeschäftigung bei den Landesbehörden insgesamt .....	49
	6.2 Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Laufbahngruppen .....	51
	6.3 Beurlaubung .....	53
	6.4 Elternzeit .....	55
<b>IV.</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>56</b>
<b>V.</b>	<b>Anhang: Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen</b> .....	<b>60</b>

## I. Einleitung

Fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz, ChancenG) am 22. Oktober 2005 (GBl. S. 650) legt die Landesregierung dem Landtag einen Bilanzbericht vor. Der Bericht enthält eine Bestandsaufnahme und Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst des Landes sowie eine Übersicht über die Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 25 ChancenG). Inhaltlich knüpft der Bericht an die Berichte aus den Jahren 2001 und 2005 an, die auf der Grundlage des aufgehobenen Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 21. Dezember 1995 (Landesgleichberechtigungsgesetz) erstellt wurden.

Darüber hinaus hat das Sozialministerium im Dezember 2009 dem Landtag über die Besetzung von Führungspositionen in der Landesverwaltung und über die Tätigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit berichtet (LT-Drs. 14/5146).

### 1. Ziel des Gesetzes

Das Chancengleichheitsgesetz konkretisiert das Verfassungsgebot „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Das Gesetz ist insbesondere auf die berufliche Situation von weiblichen Beschäftigten des Landes und der weiteren im Gesetz genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ausgerichtet<sup>1</sup>. Als Ziele nennt das Gesetz in § 1 ChancenG:

- die gezielte berufliche Förderung von Frauen,
- eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen,
- eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz,

<sup>1</sup> Beschäftigte im Sinne des Berichts sind sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Beamtinnen und Beamte.

- den Abbau von Benachteiligungen und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Bereits mit dem Landesgleichberechtigungsgesetz wurde in der gesamten Landesverwaltung ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagementsystem eingeführt. Durch das Chancengleichheitsgesetz wurden die bisherigen Instrumente und Bezeichnungen modernisiert, Verfahrensabläufe wie die Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit und die Erstellung und Fortschreibung der Chancengleichheitspläne vereinfacht und die Chancengleichheit als ein von allen Beschäftigten der Landesverwaltung zu beachtendes Leitprinzip (Gender Mainstreaming) implementiert.

Das Gesetz schreibt verschiedene interne und externe Berichtspflichten vor:

- Drei Jahre nach Erstellung des Chancengleichheitsplans und im nachfolgenden Chancengleichheitsplan berichtet die Dienststelle der Dienst- bzw. Rechtsaufsichtsbehörde über den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben (interne Berichtspflicht);
- Alle fünf Jahre berichtet die Landesregierung dem Landtag über die Entwicklungen (externe Berichtspflicht).

## **2. Inhalt, Umfang und Methode der Berichterstattung**

Der Bericht beinhaltet Ausführungen zu den Neuerungen des Chancengleichheitsgesetzes und zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur. In die Ausführungen zu den Neuerungen des Chancengleichheitsgesetzes wurden teilweise auch die Ergebnisse der Stellungnahme des Sozialministeriums über die Besetzung von Führungspositionen in der Landesverwaltung und über die Tätigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit (LT-Drs. 14/5146) eingefügt.

Der Darstellung der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur liegen die Daten der Personalstandstatistik des Statistischen Landesamts – insoweit ohne mittelbaren Landesdienst, Eigenbetriebe und Universitätsklinika -, des Landesamtes für Besoldung und Versorgung und Erhebungen in den Personalreferaten der Ministerien und deren nachgeordneten Behörden zugrunde.

Hieraus wurden die unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit erheblichen Daten als sog. Kennzahlen im Einzelnen untersucht und vertieft dargestellt. Diese Kennzahlen sind vor allem die Entwicklung des Frauenanteils

- in den verschiedenen Laufbahngruppen
- bei den zum gesetzlichen Ruhestand heran stehenden Jahrgängen
- in den Obersten Landesbehörden und in deren Geschäftsbereichen
- in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes
- in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- bei Neubesetzungen, Laufbahnaufstieg und aufstiegsfördernden Abordnungen
- bei Teilzeitbeschäftigung.

Die am 1. Januar 2005 in Kraft getretene Reform der Verwaltungsstruktur des Landes<sup>2</sup> hat sowohl zu strukturellen Änderungen im Behördenaufbau als auch zum Übergang von Personal im Landesdienst auf die Stadt- und Landkreise geführt<sup>3</sup>. Damit sind die Personalstanddaten seit 2005 mit denen der vorangegangenen Berichte (2001, 2005) nur noch eingeschränkt vergleichbar. Im nunmehrigen Bericht wurde daher überwiegend von einer Bezugnahme auf Personalstanddaten vor der Verwaltungsstrukturreform abgesehen.

Unschärfen oder Verzerrungen sind auch durch die Einführung der Entgeltgruppen im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) am 1. November 2006 gegenüber den Vorjahren, in denen noch der BAT galt, möglich. Insoweit wird auf die Ausführungen unter Kapitel III.1.2 verwiesen.

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 30. Juni 2005 bis 30. Juni 2009.

---

<sup>2</sup> Gesetz zur Reform der Verwaltungsstruktur, zur Justizreform und zur Erweiterung des kommunalen Handlungsspielraums (Verwaltungsstruktur-Reformgesetz - VRG) vom 1. Juli 2004 (GBl. S. 469 ff).

<sup>3</sup> Nach den Angaben des Statistischen Landesamts sind mehr als 10.000 Beschäftigte von der Umsetzung in Stadt- und Landkreise betroffen.



## **II. Chancengleichheitsgesetz**

Das Chancengleichheitsgesetz ist am 22. Oktober 2005 in Kraft getreten und hat das Landesgleichberechtigungsgesetz vom 21. Dezember 1995 abgelöst.

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen und eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie geringer vertreten sind. Ein weiteres Ziel ist es, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in der Landesverwaltung zu realisieren. Außerdem wurde den Veränderungen durch die Verwaltungsstrukturreform Rechnung getragen.

Kernpunkte des neuen Gesetzes gegenüber dem Landesgleichberechtigungsgesetz sind neben der begrifflichen Modernisierung vor allem die Implementierung der Chancengleichheit als Leitprinzip, die Vereinfachung von Verfahrensabläufen, die Verbesserung der rechtlichen Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit sowie die Einordnung der Telearbeit als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Im Folgenden werden die wesentlichen Neuerungen näher dargestellt.

### **1. Begrifflichkeiten**

Die Bezeichnungen „Frauenförderplan“ und „Frauenvertreterin“ werden durch die Begriffe „Chancengleichheitsplan“ und „Beauftragte für Chancengleichheit“ ersetzt. Mit den neuen Begrifflichkeiten wird die Zielrichtung des Gesetzes unterstrichen. Zwar steht nach wie vor die berufliche Förderung von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz im Vordergrund. Darüber hinaus wird aber die Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst des Landes hervorgehoben. Nach der Gesetzesbegründung war der bisherige Begriff der Frauenförderung bei oberflächlicher Betrachtung geeignet, die unzutreffende Vorstellung zu vermitteln, dass Frauen aufgrund mangelnder Qualifikation oder sonstiger Defizite gefördert werden müssten.

## **2. Chancengleichheit als Leitprinzip**

Nach dem ChancenG sind alle im öffentlichen Dienst des Landes Beschäftigten verpflichtet, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen. Die Vorschrift nimmt insbesondere die Vorgesetzten in die Pflicht, das Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrem Verantwortungsbereich sowohl bei der Personalführung und –entwicklung als auch bei ihren Fachaufgaben zu berücksichtigen. Die Förderung der Chancengleichheit als Leitprinzip bezieht Frauen und Männer gleichermaßen mit ein, geht über eine spezifische Frauenförderung hinaus und ist auf die Aufgaben der Beschäftigten bezogen. Die unterschiedlichen Auswirkungen von Regelungsvorhaben auf beide Geschlechter sollen bereits bei der Entscheidungsfindung geprüft werden.

## **3. Vereinfachung von Verfahrensabläufen**

### **3.1 Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit**

Durch das ChancenG ist die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit vereinfacht worden. Statt des bislang erforderlichen Vorentscheidungsverfahrens wurde die Wahl als Regelfall eingeführt. Weiter wurde eine Nachrückregelung aufgenommen. Die Einzelheiten des Wahlverfahrens sind in der Wahlordnung<sup>4</sup> geregelt.

Die Beauftragten für Chancengleichheit erfahren seitens der Dienststellenleitungen ein hohes Maß an Akzeptanz<sup>5</sup>:

Das ChancenG ordnet die Beauftragten für Chancengleichheit unmittelbar der Dienststellenleitung zu und gibt ihnen ein unmittelbares Vortragsrecht. Diese durch das Gesetz eingeräumte starke Stellung wirkt sich auch unmittelbar akzeptanzsteigernd aus. Diese hohe Akzeptanz wird auch dadurch deutlich, dass die Beauftragten für Chancengleichheit teilweise über das Gesetz hinausgehend eingebunden werden. Die Teilnahmemöglichkeit an Leitungsbesprechungen ist gewährleistet. Zum Teil nehmen sie routinemäßig an den Abteilungsleiterbesprechungen teil, oder es werden gleichstellungsrelevante Themen in regelmäßig stattfindenden Jour-fixe-Terminen mit dem Ministerialdirektor unter der Beteili-

---

<sup>4</sup> Verordnung der Landesregierung über die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit vom 12. Februar 1996 (GBl. S. 133), geändert durch Verordnung vom 8. November 2005 (GBl. S. 685).

<sup>5</sup> Vgl. LT-Drs. 14 / 5146, S. 9.

gung der Beauftragten für Chancengleichheit, der Multiplikatoren für Gender Mainstreaming und des Personalreferats erörtert.

Die Beauftragten für Chancengleichheit sind in allen Bereichen der Landesverwaltung fest etabliert und akzeptiert. Sie nehmen die nach dem ChancenG vorgesehenen Aufgaben und Beteiligungsrechte gewissenhaft wahr. Ihre Stellungnahmen und Beiträge werden in die Entscheidungsfindung einbezogen. Die Beauftragten für Chancengleichheit haben einen wesentlichen Beitrag zur Bewusstseins-schärfung für Fragen der Gleichberechtigung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg geleistet.

Der Wirkungskreis der Beauftragten für Chancengleichheit bezieht sich dabei auf eine Vielzahl von Maßnahmen und Vorhaben. Die Vorschläge und Anregungen der Beauftragten für Chancengleichheit sind z. B. eingeflossen in die Überlegungen zu den jeweiligen Chancengleichheitsplänen und zu Personalentwicklungskonzepten. Zu nennen sind dabei Maßnahmen, die die weitere Ausübung einer Berufstätigkeit trotz familiärer Verpflichtungen durch Kinder oder zu pflegende Angehörige ermöglichen, wie vielfältige Teilzeitmöglichkeiten, Dienstvereinbarungen zur Einführung von Telearbeit, die Organisation von Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren mit der Schaffung von Notfallplätzen, der Möglichkeit, bei kurzzeitigen Engpässen in der Kinderbetreuung die Kinder an den Arbeitsplatz mitbringen zu können, bei der Entwicklung von Wiedereinstiegsprogrammen nach Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung und beim audit berufundfamilie®. Aber auch bei Dienstvereinbarungen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, der Organisation von Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen, der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache sowie bei der Organisation des Girls' Day und des Boys' Day sind die Beauftragten für Chancengleichheit maßgeblich beteiligt.

Erfolge gibt es im Bereich der Personalentwicklung, bei Stellenbesetzungsverfahren und Stellenbesetzungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen. Dies gilt insbesondere bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, dem Anteil der Frauen im höheren Dienst, insbesondere bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Das erfolgreiche Zusammenwirken lässt sich z. B. daran erkennen, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den letzten Jahren trotz massiver Stelleinsparungen stetig angestiegen ist – und zwar insbesondere auch für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes. In enger Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit konnte auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Geschäftsbereichen mit technischer Ausrichtung bei den Einstellungen deutlich erhöht werden.

Die Beauftragten für Chancengleichheit sind nicht nur von der Personalverwaltung, sondern insbesondere auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als kompetente und engagierte Ansprechpartnerinnen bei Gleichstellungsfragen anerkannt. Es werden zum Teil feststehende Sprechzeiten der Beauftragten für Chancengleichheit angeboten, die gut in Anspruch genommen werden.

Ein wesentlicher Erfolg der Beauftragten für Chancengleichheit ist die Sensibilisierung der Dienststellenleitungen für die Fragen der beruflichen Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie für Fragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### **3.2 Chancengleichheitsplan**

Die Aufstellung des Chancengleichheitsplans muss zielorientiert erfolgen. Der Plan hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Entfallen ist damit die Pflicht zur Aufnahme genauer Ziel- und Zeitvorgaben, d.h. zu einer „stellenscharfen“ Prognose freiwerdender und zu besetzender Personalstellen.

Zur Erstellung von Chancengleichheitsplänen sind neben den Ministerien diejenigen personalverwaltenden Dienststellen verpflichtet, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst (§ 5 Abs. 1 ChancenG).

In nahezu allen Ministerien sind zwischenzeitlich Chancengleichheitspläne nach dem ChancenG erstellt<sup>6</sup>. Zum Zeitpunkt der Ressortanfrage im Juni 2010 stand die Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans des Innenministeriums unmittelbar bevor, derjenige des Kultusministeriums befand sich im Entwurfsstadium. Im Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr befindet sich der Chancengleichheitsplan aufgrund der Umressortierung 2010 in der Abstimmungsphase.

Auch im nachgeordneten Bereich wurden in den personalverwaltenden Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ganz überwiegend Chancengleichheitspläne erstellt. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst haben 57 Dienststellen einen Chancengleichheitsplan aufgestellt. Im Geschäftsbereich des Finanzministeriums haben alle sieben personalverwaltenden

---

<sup>6</sup> Quelle: Angaben der Ressorts (Stand Juni/Juli 2010).

Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, entsprechende Pläne erstellt<sup>7</sup>. Im Geschäftsbereich des Innenministeriums haben drei Dienststellen Chancengleichheitspläne aufgestellt, bei drei Dienststellen sind die Pläne in Bearbeitung und bei einer Dienststelle verzögert sich die Aufstellung wegen laufender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle. Im nachgeordneten Polizeibereich haben 32 Dienststellen Chancengleichheitspläne aufgestellt, lediglich in neun Polizeidirektionen liegen derzeit noch keine Pläne vor. Im Geschäftsbereich des Justizministeriums sind 20 Chancengleichheitspläne aufgestellt<sup>8</sup>. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport liegt in einer Dienststelle ein neuer Chancengleichheitsplan vor, während in vier Dienststellen aufgrund des Auslaufens der bisherigen Pläne entsprechende neue Pläne erarbeitet werden. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz haben vier Dienststellen Chancengleichheitspläne aufgestellt. Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums liegt ein Chancengleichheitsplan vor. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr hat eine Dienststelle einen Chancengleichheitsplan aufgestellt<sup>9</sup>.

### **3.3 Berichtswesen**

Auch die Erstellung des Berichtswesens ist vereinfacht worden. Der nach drei Jahren zu erstellende Zwischenbericht beschränkt sich auf eine Darstellung der Personalentwicklung in den Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind. Bislang bestand die Verpflichtung, alle zwei Jahre über den Stand der Umsetzung zu berichten.

## **4. Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit**

### **4.1 Teilnahme an Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen**

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist berechtigt, an Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen, soweit es sich um Stellenbesetzungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen handelt und nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Bisher konnte die Frauenvertreterin nur auf Antrag einer Bewerberin an diesem Vorstellungsgespräch teilnehmen.

<sup>7</sup> Oberfinanzdirektion Karlsruhe (Steuerverwaltung und Abteilung Bundesbau), Landesbetrieb Vermögen und Bau, Statistisches Landesamt, Landesamt für Besoldung und Versorgung, Staatliche Münzen, Wilhelma.

<sup>8</sup> Oberlandesgerichte Karlsruhe und Stuttgart, Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Landessozialgericht, Landesarbeitsgericht und 15 Vollzugseinrichtungen.

<sup>9</sup> Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz.

## **4.2 Teilnahme an Besprechungen der Dienststellenleitung**

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zudem berechtigt, an regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilzunehmen. Der Beauftragten für Chancengleichheit soll durch die Teilnahme an solchen Besprechungen der Dienststellenleitung mit Führungskräften der einzelnen Organisationseinheiten die Gelegenheit gegeben werden, sich über die Vorgänge in der Dienststelle zu informieren und insbesondere erste Informationen über Planungen und anstehende innerbehördliche personelle, soziale oder organisatorische Maßnahmen, die Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle haben könnten, zu erhalten. Die Dienststellenleitung darf der Beauftragten für Chancengleichheit im Einzelfall die Teilnahme versagen, soweit die einzelnen Themen keinen Bezug zu ihren gesetzlichen Aufgaben haben. Die Darlegungspflicht hierfür obliegt der jeweiligen Dienststellenleitung.

## **4.3 Grundsätze der Zusammenarbeit**

Die Dienststellenleitung ist nunmehr verpflichtet, im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit zu Beginn der Amtszeit die näheren Einzelheiten der Zusammenarbeit festzulegen. Gegenstand einer näheren Ausgestaltung der Zusammenarbeit können dabei sein: die Konkretisierung der von der Beauftragten für Chancengleichheit wahrzunehmenden regelmäßig anfallenden Aufgaben, das Verfahren ihrer Unterrichtung und der frühzeitigen Einbindung in Entscheidungsprozesse der Dienststelle sowie der Umfang der Entlastung.

## **4.4 Definition der frühzeitigen Beteiligung**

In mehreren Vorschriften ist vorgesehen, dass die Dienststelle die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen hat. Das ChancenG enthält erstmals eine Definition der frühzeitigen Beteiligung. Danach hat die Beteiligung so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Dies setzt neben der Vollständigkeit der Informationen voraus, dass einerseits der Beauftragten für Chancengleichheit ausreichend Zeit für die Meinungsbildung und-äußerung verbleibt und andererseits die wesentlichen Ergebnisse ihrer Beteiligung in den verwaltungsinternen Entscheidungs- und Willensbildungsprozess einfließen können. Für die Bestimmung der genauen Länge des Zeitraums sind die Umstände des einzelnen Falls maßgeblich. Nach dem ChancenG soll die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit aber vor derjenigen des Personalrats erfolgen. Dadurch kommt zum Ausdruck, dass die Beauftragte für Chancengleichheit im Unterschied zum

Personalrat der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet ist und ihre Aufgaben dienstlicher Natur sind.

Die Dienststellen gewährleisten die frühzeitige Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit wie folgt<sup>10</sup>:

Die Beauftragten für Chancengleichheit werden frühzeitig über Personalentwicklungen und Personalangelegenheiten insbesondere durch regelmäßige Gespräche mit der Hausspitze und den Personalverantwortlichen sowie durch schriftliche Benachrichtigungen unterrichtet. Termine und Vorstellungsgespräche werden mit ihnen abgestimmt, um ihnen die Möglichkeit zu geben, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Sie erhalten bei Bewerbungsverfahren rechtzeitig und umfassend Unterlagen.

Oftmals erfolgt eine Beteiligung über die gesetzliche Verpflichtung des ChancenG hinaus. Beispielsweise werden im Kultusministerium aktuell anstehende Besetzungen sowie Probleme in einem wöchentlich stattfindenden Jour fixe mit dem Personalreferat besprochen. Im Innenministerium wird die Beauftragte für Chancengleichheit gemäß § 10 Abs. 4 ChancenG an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung im Wege der Mitzeichnung beteiligt, sofern Frauen zum Kreis der Bewerberinnen und Bewerber gehören oder in eine Beförderungskonkurrenz einbezogen sind. Die Beteiligung erfolgt unabhängig davon, ob Frauen in diesem Bereich geringer repräsentiert sind oder nicht.

Auch im nachgeordneten Bereich werden die Beauftragten für Chancengleichheit an allen Personalauswahlentscheidungen beteiligt. Die Form der Beteiligung ist in den jeweiligen Bereichen unterschiedlich ausgestaltet. Manche beteiligen die Beauftragte für Chancengleichheit grundsätzlich an allen Einstellungsverfahren. Andere beschränken die Beteiligung auf diejenigen Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Teilweise existieren schriftliche Vereinbarungen zwischen den Beauftragten für Chancengleichheit und der jeweiligen Einrichtungsleitung über die Form der Beteiligung oder es gibt Dienstanweisungen. In vielen Hochschulen sind losgelöst von konkreten Verfahren regelmäßige Gespräche zwischen Hochschulleitung und Beauftragter für Chancengleichheit fest etabliert. Dabei werden auch mittelfristige Einstellungs- und Beförderungsabsichten der Leitung besprochen.

Häufig erfolgt die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit schon im Vorfeld einer Ausschreibung. Die Beauftragten für Chancengleichheit erhalten alle entscheidungs-

---

<sup>10</sup> Vgl. LT-Drs. 14 / 5146, S. 9.

relevanten Daten und Unterlagen in schriftlicher Form. Alternativ gibt es Regelungen, die der Beauftragten für Chancengleichheit eine Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen vor den Bewerbungsgesprächen erlauben. In vielen Einrichtungen nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit immer an den Bewerbungsgesprächen teil und ist an der anschließenden Entscheidungsfindung beteiligt.

## **5. Telearbeit**

Das ChancenG sieht die Telearbeit erstmals als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vor. Danach sollen Telearbeitsplätze bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden. Die Regelung gewährt dabei keinen individuellen Anspruch. Es steht im Ermessen der Dienststelle, in welchem Umfang Telearbeitsplätze geschaffen werden.

### **5.1 Telearbeit in den Obersten Landesbehörden**

Die Zahl der zur Verfügung gestellten Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden hat im Berichtszeitraum von 105 auf 207 deutlich zugenommen. Den größten Ausbau hat das Sozialministerium mit 32 Arbeitsplätzen aufzuweisen (2005: 9; 2009: 41). Daneben haben auch das Innen-, das Finanz-, das Wirtschafts- und das Umweltministerium jeweils mehr als zehn Telearbeitsplätze neu geschaffen.

Zum Stichtag 30. Juni 2009 stellen die höchste Zahl an Telearbeitsplätzen das Sozialministerium (41), das Wirtschaftsministerium (33) und das Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (32) bereit.

Telearbeit wird dabei zwar überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Der Anteil der mit Frauen besetzten Telearbeitsplätze stieg im Berichtszeitraum von 60 auf 129 bzw. von 57 Prozent auf 62 Prozent. Gleichzeitig ist aber festzustellen, dass Telearbeit auch von immer mehr Männern in Anspruch genommen wird. Die Anzahl der mit Männern besetzten Telearbeitsplätze stieg von 45 (2005) auf 78 (2009) an.

Aus den Angaben mehrerer Ressorts lässt sich schließen, dass Telearbeit zum überwiegenden Teil von Beschäftigten mit Familienpflichten gemäß § 14 Abs. 2 ChancenG in Anspruch genommen wurde.

Der Umfang der in Anspruch genommenen Telearbeit ist dabei sehr unterschiedlich und reicht von einem Anteil von 10 Prozent bis zu 100 Prozent.



Tab. 1: Anzahl der Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden zum **30. Juni 2005**

Geschäftsbereich	Telearbeitsplätze insgesamt	besetzt mit Frauen		Umfang (in %)
		absolut	in Prozent	
Staatsministerium (StM)	5	5	100	27-50
Innenministerium (IM)	17	9	53	20-50
Kultusministerium (KM)	14	8	57	40-80
Wissenschaftsministerium (MWK)	6	4	67	30-50
Justizministerium (JuM)	1	1	100	100
Finanzministerium (FM)	3	1	33	10-100
Wirtschaftsministerium (WM)	21	13	62	50-100
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR)	23	12	52	10-50
Sozialministerium (SM)	9	4	44	40-60
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM)	4	3	75	15-40
Rechnungshof (RH)	2	0	0	40-60
<b>Gesamt</b>	<b>105</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	

Quelle: Angaben der Ressorts

Tab. 2: Anzahl der Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden zum **30. Juni 2009**

Geschäftsbereich	Telearbeitsplätze insgesamt	besetzt mit Frauen		Umfang (in %)
		absolut	in Prozent	
Staatsministerium (StM)	10	8	80	20-50
Innenministerium (IM)	28	20	71	20-50
Kultusministerium (KM)	12	6	50	40-80
Wissenschaftsministerium (MWK)	12	10	83	30-50
Justizministerium (JuM)	4	2	50	25-100
Finanzministerium (FM)	14	9	64	10-100
Wirtschaftsministerium (WM)	33	19	58	49-100
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR)	32	19	58	10-50
Sozialministerium (SM)	41	21	51	20-60
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM)	17	14	82	15-40
Rechnungshof (RH)	3	1	33	20-60
<b>Gesamt</b>	<b>207</b>	<b>129</b>	<b>62</b>	

Quelle: Angaben der Ressorts

## 5.2 Telearbeit im nachgeordneten Bereich

Im nachgeordneten Bereich deutet sich zwar eine ähnliche Entwicklung, d.h. insbesondere ein Ausbau der Telearbeitsplätze im Berichtszeitraum, an. Aufgrund der teilweise unvollständigen Angaben sind aber weitergehende Aussagen nicht möglich.

Tab. 3: Anzahl der Telearbeitsplätze im nachgeordneten Bereich des Landes zum 30. Juni 2005

Geschäftsbereich	Telearbeitsplätze insgesamt	besetzt mit Frauen		Umfang (in %)
		absolut	in Prozent	
Staatsministerium (StM)	3	1	33	20-40
Innenministerium (IM)	149	96	64	20-100
Kultusministerium (KM)	4	3	75	20-60
Wissenschaftsministerium (MWK)	47	37	79	5-100
Justizministerium (JuM)	2	2	100	50-75
Finanzministerium (FM)	294	32	11	12, 18-100
Wirtschaftsministerium (WM) <sup>11</sup>	keine	-	-	-
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR) <sup>12</sup>	18	11	61	10-100
Sozialministerium (SM)	keine	-	-	-
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM) <sup>13</sup>	5	2	40	20
Rechnungshof (RH)	3	1	33	40-60

Quelle: Angaben der Ressorts

<sup>11</sup> Für die Geschäftsbereiche des Wirtschafts- und des Sozialministeriums bestehen keine nachgeordneten Bereiche mehr. Zum 30. Juni 2005 gehörte noch das Landesvermessungsamt Baden-Württemberg zum nachgeordneten Bereich des Wirtschaftsministeriums.

<sup>12</sup> Nach Mitteilung des MLR konnte die Zahl der Telearbeitsplätze nicht vollständig erhoben werden, weil im nachgeordneten Bereich im Erhebungszeitraum teilweise die Regierungspräsidien zuständig waren.

<sup>13</sup> Bereich der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz. Für die Bereiche Wasser und Industrie sowie Gewerbe sind bei den Landratsämtern keine Daten vorhanden.

Tab. 4: Anzahl der Telearbeitsplätze im nachgeordneten Bereich des Landes zum **30. Juni 2009**

Geschäftsbereich	Telearbeitsplätze insgesamt	besetzt mit Frauen		Umfang (in %)
		absolut	in Prozent	
Staatsministerium (StM)	9	5	56	20-40
Innenministerium (IM)	319	195	61	20-100
Kultusministerium (KM)	6	5	83	20-60
Wissenschaftsministerium (MWK)	166	120	72	5-100
Justizministerium (JuM)	20	15	75	25-100
Finanzministerium (FM)	516	125	24	12-100
Wirtschaftsministerium (WM) <sup>14</sup>	keine	-	-	-
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR)	58	26	45	10-100
Sozialministerium (SM)	keine	-	-	-
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM)	6	3	50	20
Rechnungshof (RH)	2	2	100	40-60

<sup>14</sup> Siehe Anmerkungen zu Tabelle 3.

### III. Kennzahlen

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist es, den Frauenanteil in den Bereichen der Unterrepräsentanz zu erhöhen. Um zu überprüfen, inwieweit dieses Ziel erreicht worden ist, bedarf es Kennzahlen, die hierfür als Gradmesser dienen. Als Kennzeichen für diesen Bericht wird die Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten unter verschiedenen Blickwinkeln herangezogen. So kann die Entwicklung in den unterschiedlichen Bereichen anschaulich dargestellt und bewertet werden.

Im ersten Teil des Bilanzberichts wird hierzu ein Gesamtüberblick über die Entwicklung des Frauenanteils in der unmittelbaren Landesverwaltung und ansatzweise in der Kommunalverwaltung gegeben. Im Weiteren wird gezielt auf die Entwicklung in den Obersten Landesbehörden und deren nachgeordneten Behörden eingegangen.

Mit statistischem Datenmaterial aufbereitet werden für die Jahre 2005 bis 2009 dargestellt:

- Beschäftigtenstruktur und Entwicklung in der Landes- und Kommunalverwaltung insgesamt.
- Beschäftigtenstruktur und Entwicklung in den Obersten Landesbehörden (Ministerien und Rechnungshof) und deren nachgeordneten Bereichen.
- Sonderauswertung für ausgewählte Bereiche
  - Besoldungs- und Vergütungsgruppen (höherer Dienst);
  - Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben;
  - Neubesetzungen von Stellen, Aufstieg und Abordnungen;
  - Teilzeitbeschäftigte.

## 1. Beschäftigtenstruktur und Entwicklung insgesamt

### 1.1 Beschäftigte in der Landes- und Kommunalverwaltung

Der Frauenanteil in der Landesverwaltung<sup>15</sup> hat im Berichtszeitraum weiter zugenommen, und zwar bei einem auch statistisch bedingten<sup>16</sup> Rückgang der Gesamtzahl der Beschäftigten. 2009 waren deutlich mehr als die Hälfte (56,0%) der im Landesdienst Beschäftigten Frauen. Damit hat sich der Trend, welcher sich seit Inkrafttreten des LGIG im Jahr 1996 bereits abzeichnete, weiter fortgesetzt.

In der Landesverwaltung waren im Jahr 2009 insgesamt 237.993 Personen beschäftigt. Im Berichtszeitraum ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 7.555 Personen gestiegen. Dies entspricht einer Zunahme der absoluten Zahl der weiblichen Beschäftigten um 6% bei einer Steigerung des Frauenanteils um 4,2 Prozentpunkte.

Tab. 5: Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Frauenanteil in der Landesverwaltung

	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen	
		absolut	in Prozent
2005	242.506	125.721	51,8%
2006	244.564	128.946	52,7%
2007	239.499	129.644	54,1%
2008	241.311	132.467	54,9%
2009	237.993	133.276	56,0%

Quelle: Personalstandstatistik

Bei näherer Betrachtung der Zahlen lässt sich ein jährlicher Anstieg des Frauenanteils feststellen. Es ist eine kontinuierliche Steigerung von 51,8% (2005) über 52,7% (2006), 54,1% (2007) und 54,9% (2008) auf nunmehr 56,0% festzustellen. Über die Gesamtzahl der Beschäftigten hinweg konnte insoweit der Zustand der Geschlechterparität erreicht und zu Gunsten der Frauen stabilisiert werden.

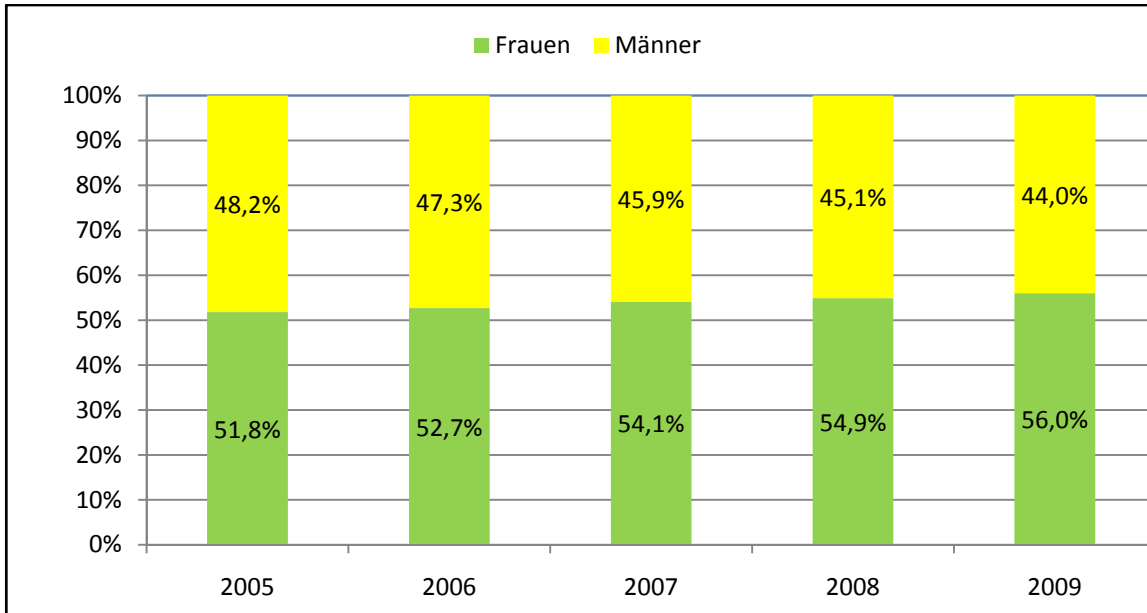
<sup>15</sup> Landesbehörden, einschließlich Gerichte und Hochschulen (soweit sie nicht als Sonderrechnung geführt werden), ohne mittelbaren Landesdienst, Eigenbetriebe und Universitätsklinika.

Bei den Jahresvergleichen ist zu beachten, dass das Personal der Universitäten Stuttgart, Ulm und Karlsruhe erst seit 2007 bzw. 2009 als Sonderrechnung geführt wird. Zum Stichtag 30.9.2005 umfasste diese Sonderrechnung 3.801 Beschäftigte (Universität Heidelberg), zum 30.6.2009 16.631 Beschäftigte (Universitäten Heidelberg, Stuttgart, Ulm und Karlsruhe).

<sup>16</sup> Vgl. die Erläuterung zur vorangegangenen Fußnote.

Die größte Steigerung des Frauenanteils konnte, wie die nachfolgende Grafik veranschaulicht, zwischen 2006 und 2007 mit 1,4 Prozentpunkten erreicht werden.

Abb. 1: Beschäftigte in der Landesverwaltung nach Geschlecht



Quelle: Personalstandstatistik

Demgegenüber ist der Frauenanteil in der Kommunalverwaltung im Berichtszeitraum von 63% (2005) auf 61% (2009) zurückgegangen, wobei im Jahr 2009 (197.504 Beschäftigte) rund 11.000 Personen weniger beschäftigt waren als 2005 (208.447 Beschäftigte). Die Zahl der weiblichen Beschäftigten verringerte sich überproportional um knapp 7.000 Beschäftigte von 127.937 auf 121.140 Beschäftigte.

## 1.2 Laufbahngruppen

Neben der Betrachtung der Gesamtzahl der Beschäftigten ist auch eine genauere Betrachtung der Beschäftigtenstruktur notwendig. Ziel des ChancenG ist nicht nur die Steigerung des Frauenanteils über alle Beschäftigten hinweg, sondern die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Daher wird in diesem Abschnitt der Blick auf die Laufbahngruppen gerichtet. Die Laufbahngruppen werden wie folgt abgegrenzt:

- der einfache Dienst: Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 3 bis A 6, Angestellte der Vergütungsgruppen BAT IX bis BAT VIII und Beschäftigte der Entgeltgruppen TV-L E 1 bis E 4<sup>17</sup>;
- der mittlere Dienst: A 5 bis A 9, BAT VIII bis BAT V b und E 5 bis E 8;
- der gehobene Dienst: A 9 bis A 13, BAT V b bis BAT II a und E 9 bis E 12;
- der höhere Dienst: A 13 bis A 16, B-Besoldung, BAT II a bis BAT I und E 13 bis E 15 Ü.

In der Landesverwaltung ist in nahezu allen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten und der Angestellten ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau. Lediglich bei den Angestellten des vergleichbaren mittleren Dienstes blieb der Frauenanteil nahezu unverändert.

Im höheren Dienst sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert, wobei der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten von 36,6% (2005) auf 43,3% (2009) gesteigert werden konnte. Bei den vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes ist die Geschlechterparität nach den Gesamtzahlen erreicht.

Im gehobenen Dienst und im vergleichbaren Angestelltenbereich liegt der Frauenanteil bei 61,5% bzw. 58,7%.

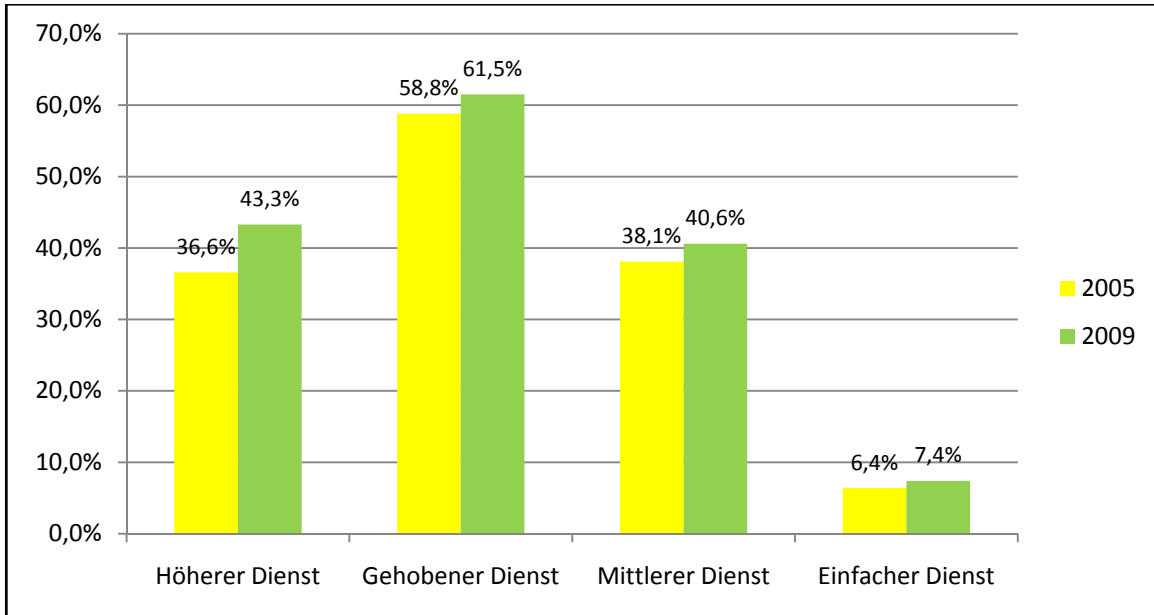
Im mittleren bzw. einfachen Dienst liegt der Frauenanteil bei 40,6% bzw. 7,4%, während bei den Angestellten im vergleichbaren mittleren bzw. einfachen Dienst die Frauen mit einem Anteil von 80,4% bzw. 70,6% dominieren. Der starke Anstieg des Frauenanteils im vergleichbaren einfachen Dienst resultiert auch aus der Einführung des TVöD/TV-L zum 1. November 2006. Die bislang nicht in der Berichterstattung enthaltenen Arbeiterinnen und Arbeiter gehören nunmehr zur Gruppe der Tarifbeschäftigten.

---

<sup>17</sup> Die Vergütungsgruppen des BAT bzw. die Entgeltgruppen nach dem TV-L werden im Folgenden entsprechend als „vergleichbarer einfacher/mittlerer/gehobener/höherer Dienst“ bezeichnet. Der Tarifvertrag TV-L sieht keine mit dem BAT vergleichbaren Laufbahngruppen vor, vielmehr existieren laufbahnübergreifende Entgeltgruppen. Zu statistischen Zwecken werden die Entgeltgruppen des TV-L jedoch weiterhin den Laufbahngruppen zugeordnet. Beispiel: Die Entgeltgruppe E9 fasst BAT Vc bis BAT IVb zusammen, d.h. sowohl das Spitzenamt des mittleren Dienstes als auch das Eingangsamt des gehobenen Dienstes sind in einer Entgeltgruppe zusammengefasst. Die Entgeltgruppe E9 wird statistisch dem gehobenen Dienst zugeordnet. Aufgrund der "Grenzfälle", also dort wo sowohl das Spitzenamt der einen Laufbahngruppe und das Eingangsamt der nächst höheren Laufbahngruppe (des BAT) zu laufbahnübergreifenden Entgeltgruppen zusammengefasst wurden, sind Unschärfen oder Verzerrungen gegenüber den Vorjahren möglich.

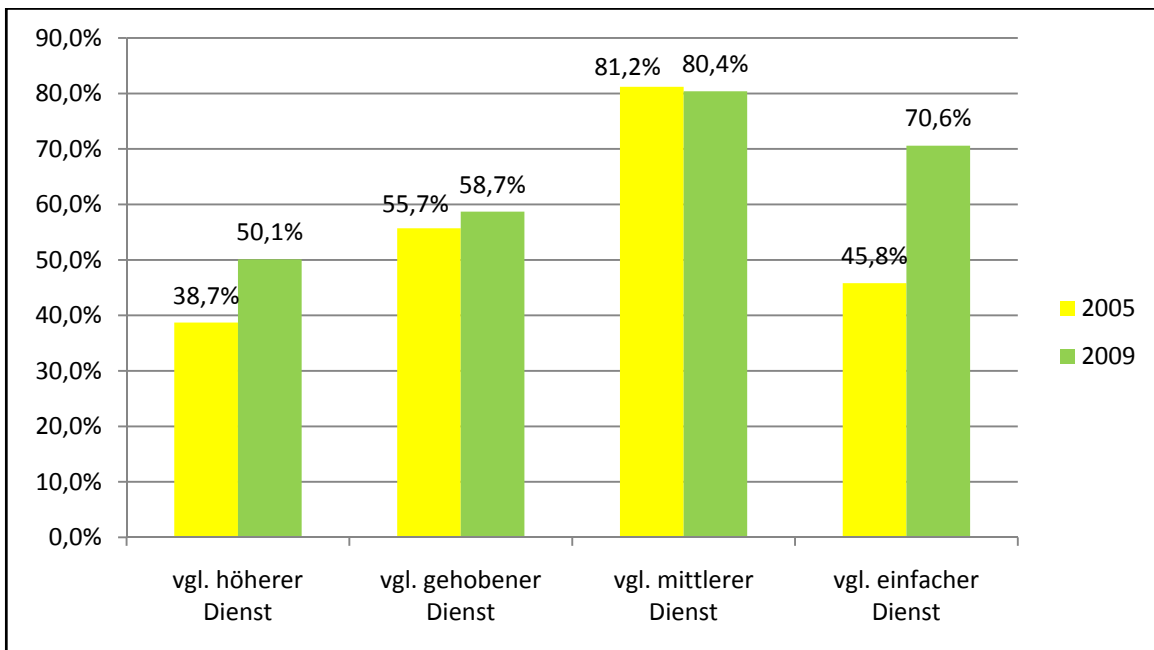
Nachstehend wird die Entwicklung getrennt für die Beamtenlaufbahngruppen und die vergleichbaren Angestelltenbereiche dargestellt:

**Abb. 2: Frauenanteil bei Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung**



Quelle: Personalstandstatistik

**Abb. 3: Frauenanteil bei Angestellten der Landesverwaltung**



Quelle: Personalstandstatistik



Betrachtet man die Entwicklung bei Beamtinnen und vergleichbaren weiblichen Angestellten zusammenfassend, so zeigen sich im Vergleich der Laufbahngruppen – abgesehen von der tarifvertragsbedingten Steigerung im einfachen Dienst – im höheren Dienst die höchsten Steigerungsraten.

### 1.3 Altersstruktur

Die Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung gibt einen Hinweis darauf, welcher Spielraum zur Erhöhung des Frauenanteils in den nächsten Jahren durch das Freiwerden von Stellen nach Ausscheiden der Beschäftigten infolge des Erreichens des gesetzlichen Ruhestands besteht. Allerdings können diese Zahlen wegen mehrerer in ihrem Umfang nicht vorhersehbarer Faktoren (Vorruhestand, anderweitiges Ausscheiden, Stelleneinsparungen, Änderung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand) nur eine Richtung für die Entwicklung der zur Wiederbesetzung verfügbaren Stellen geben.

Tab. 6: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung

2005			
Alter	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
		Absolut	prozentual
57-60	22.286	9.855	44,2%
61-62	8.993	3.383	37,6%
63 und älter	4.597	1.111	24,2%
<b>Summe</b>	<b>35.876</b>	<b>14.349</b>	<b>40,0%</b>
2009			
Alter	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
		Absolut	prozentual
57-60	30.170	14.586	48,3%
61-62	9.972	4.413	44,3%
63 und älter	4.671	1.658	35,5%
<b>Summe</b>	<b>44.813</b>	<b>20.657</b>	<b>46,1%</b>

Quelle: Personalstandstatistik

Erkennbar wird aus dem Vergleich, dass in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich 4.671 Beschäftigte wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze ausscheiden werden. Das sind 74 Beschäftigte mehr als 2005 bei einem gestiegenen Frauenanteil von 35,5%.

Wie die Tabelle zeigt sind 53,9% der über 57-Jährigen Männer. Es ist davon auszugehen, dass diese 24.156 Stellen in den kommenden Jahren frei werden. Bei einer bevorzugten Besetzung dieser Stellen mit Frauen könnte der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt weiter erhöht werden.

## **2. Beschäftigtenstruktur und Entwicklung in den Ressorts**

Im Folgenden wird die Beschäftigtenstruktur und Entwicklung in den Ressorts dargestellt. Dabei werden die Obersten Landesbehörden (Ministerien und Rechnungshof) und deren Geschäftsbereiche<sup>18</sup> jeweils gesondert dargestellt.

### **2.1 Laufbahngruppen – Oberste Landesbehörden**

#### **2.1.1 Beschäftigte**

Im Berichtszeitraum hat sich die Gesamtzahl der bei den Obersten Landesbehörden Beschäftigten um knapp 50 Personen auf 3.215 Beschäftigte verringert. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten ist von 1.447 auf 1.527 angestiegen. Der Frauenanteil stieg dabei um 3,1 Prozentpunkte auf jetzt 47,5%.

#### **2.1.2 Frauenanteil nach Laufbahngruppen**

Frauen sind insbesondere in den Laufbahngruppen des höheren Dienstes der Beamtinnen und Beamten sowie der vergleichbaren Angestellten unterrepräsentiert. Auf diese Bereiche wird deshalb nachstehend noch näher eingegangen.

Von einer Einzeldarstellung der Laufbahngruppen des einfachen Dienstes der Beamtinnen und Beamten sowie der Angestellten wird abgesehen, da diese zahlenmäßig wenig ins Gewicht fallen (insgesamt nur 166 Beschäftigte) und somit prozentuale Angaben zu Veränderungsdaten keine hinreichende Aussagekraft haben. Von einer Darstellung des mittleren Dienstes der Beamtinnen und Beamten sowie der vergleichbaren Angestellten (insgesamt 700 Beschäftigte) wird ebenfalls abgesehen.

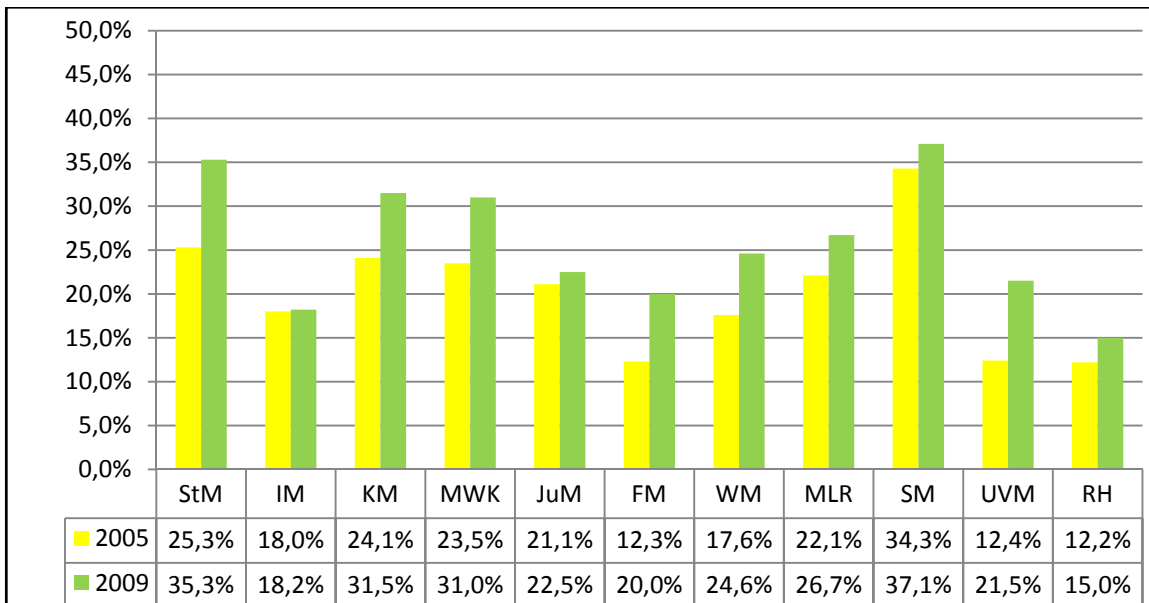
In den folgenden Abbildungen wird die Entwicklung des Frauenanteils in den jeweiligen Obersten Landesbehörden für die Laufbahngruppen höherer und gehobener Dienst der Beamtinnen und Beamten und vergleichbarer Angestellter im Einzelnen dargestellt.

---

<sup>18</sup> Die Zuordnung der Geschäftsbereiche basiert auf der Grundlage der Personalstandstatistik. Darüber hinausgehende Stellenzuweisungen zwischen Ministerien sind insoweit nicht berücksichtigt.

Der Frauenanteil im höheren Dienst bei den Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden (insgesamt 1.214 Beschäftigte) ist in allen Obersten Landesbehörden, zum Teil sehr deutlich, mit Steigerungsraten von bis zu 10 Prozentpunkten angestiegen. Die höchsten Steigerungsraten weisen das Staatsministerium und das Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr auf.

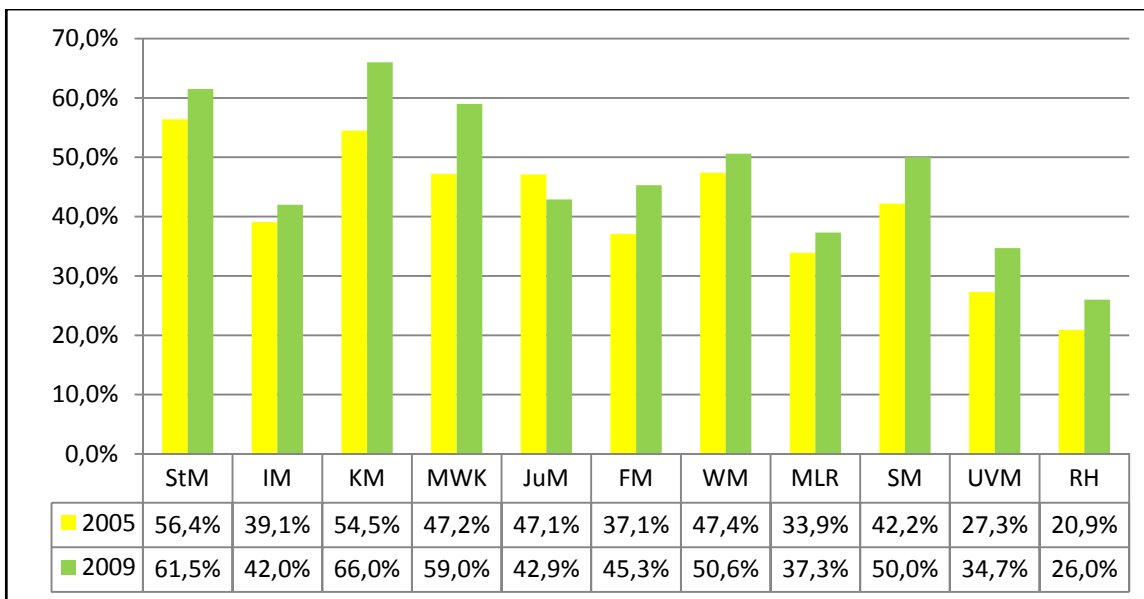
Abb. 4: Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden



Quelle: Personalstandstatistik

Auch im gehobenen Dienst der Beamtenlaufbahn (insgesamt 817 Beschäftigte) ist der Frauenanteil in nahezu allen Obersten Landesbehörden deutlich gestiegen. Die höchsten Steigerungsraten weisen das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport sowie das Wissenschaftsministerium auf. Demgegenüber ist der Frauenanteil im Justizministerium leicht gesunken. Bezogen auf alle Obersten Landesbehörden beträgt der Frauenanteil im gehobenen Dienst im Durchschnitt 46,9%.

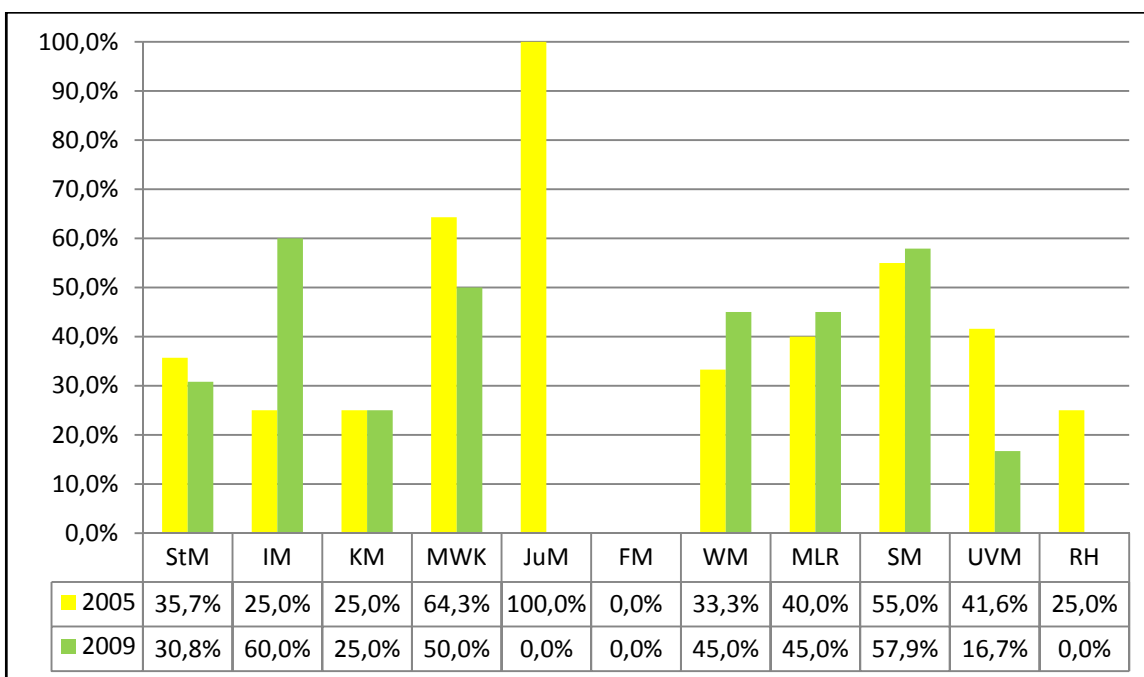
*Abb. 5: Gehobener Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden*



Quelle: Personalstandstatistik

Der Frauenanteil im höheren Dienst bei vergleichbaren Angestellten in den Obersten Landesbehörden (insgesamt 113 Beschäftigte) hat sich während des Berichtszeitraums nicht einheitlich entwickelt. In knapp der Hälfte der Obersten Landesbehörden hat der Frauenanteil zugenommen. Die höchsten Steigerungsraten weisen das Innenministerium und das Wirtschaftsministerium auf. Der Rückgang um 100% im Justizministerium ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass es sich im Jahr 2005 nur um zwei Beschäftigte im höheren Dienst gehandelt hat. Beim Rechnungshof sind im Jahr 2009 insgesamt nur zwei, im Finanzministerium keine Angestellten im vergleichbaren höheren Dienst beschäftigt.

Abb. 6: Angestellte vergleichbarer höherer Dienst in den Obersten Landesbehörden<sup>19</sup>

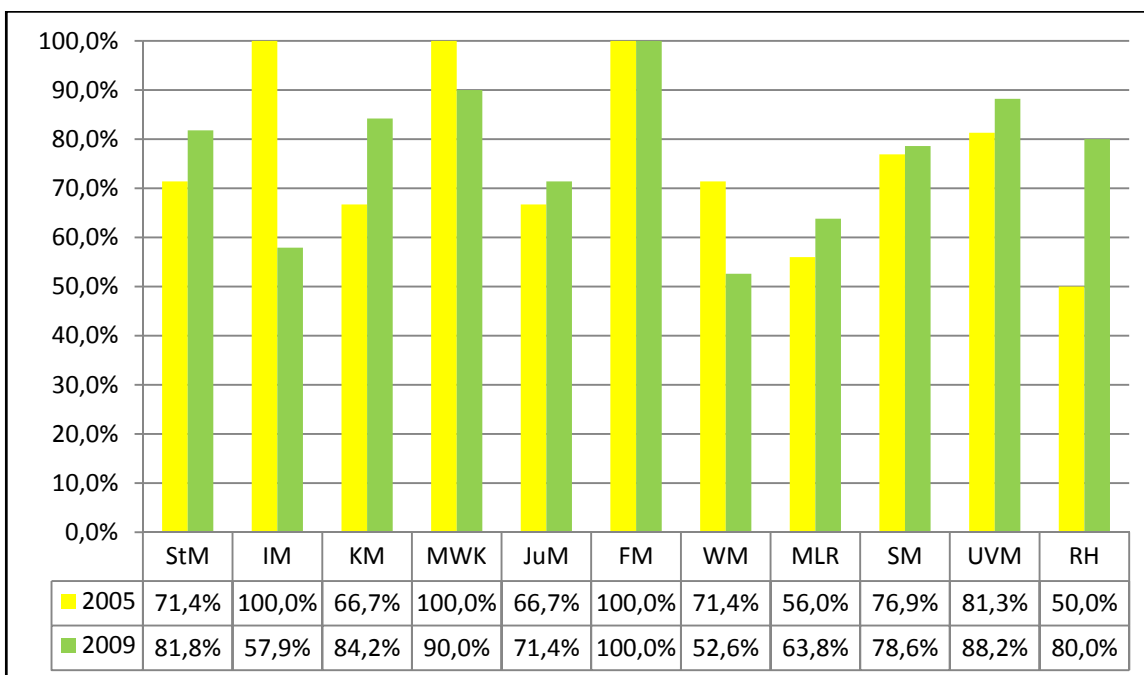


Quelle: Personalstandstatistik

<sup>19</sup> Einschließlich außertariflich Beschäftigter, deren Bezahlung oberhalb der im TVöD/TV-L stehenden Entgeltgruppen liegt.

Ebenso wie beim Angestelltenbereich des vergleichbar höheren Dienstes ist auch die Entwicklung des Frauenanteils im Angestelltenbereich des vergleichbaren gehobenen Dienstes (insgesamt 205 Beschäftigte) nicht einheitlich, wenn auch auf einem deutlich höheren Niveau des Frauenanteils (Durchschnitt: 71,2%). In mehr als der Hälfte der Obersten Landesbehörden hat der Frauenanteil zugenommen. In den anderen Obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil im Angestelltenbereich des vergleichbaren gehobenen Dienstes dagegen zurückgegangen oder unverändert geblieben. Allerdings ergeben sich relativ große Sprünge allein aus der Tatsache, dass schon geringe Änderungen im absoluten Bereich große Auswirkungen auf das prozentuale Ergebnis haben. Im Finanzministerium sind alle sieben Stellen im vergleichbaren gehobenen Dienst der Angestellten mit Frauen besetzt.

*Abb. 7: Angestellte vergleichbarer gehobener Dienst in den Obersten Landesbehörden*



Quelle: Personalstandstatistik

## 2.2 Laufbahngruppen – Geschäftsbereiche

### 2.2.1 Beschäftigte

Bei der Betrachtung der Geschäftsbereiche der Obersten Landesbehörden ist zu berücksichtigen, dass die Größe der Geschäftsbereiche sehr unterschiedlich ist. Der Geschäftsbereich des Staatsministeriums ist mit 391 Beschäftigten der kleinste, der des Kultusministeriums mit 127.149 der weitaus größte.

Tab. 7: Beschäftigte nach Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden mit nachgeordnetem Bereich 2009)

Geschäftsbereich	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in Prozent
Staatsministerium (StM)	391	231	59,1%
Innenministerium (IM)	39.793	12.104	30,4%
Kultusministerium (KM)	127.149	83.333	65,5%
Wissenschaftsministerium (MWK)	25.569	11.690	45,7%
Justizministerium (JuM)	19.675	11.685	59,4%
Finanzministerium (FM) <sup>20</sup>	18.820	11.152	59,2%
Wirtschaftsministerium (WM) <sup>21</sup>	676	339	50,1%
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR)	3.703	1.671	45,1%
Sozialministerium (SM)	898	576	64,1%
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM)	859	342	39,8%
Rechnungshof (RH)	219	73	33,3%

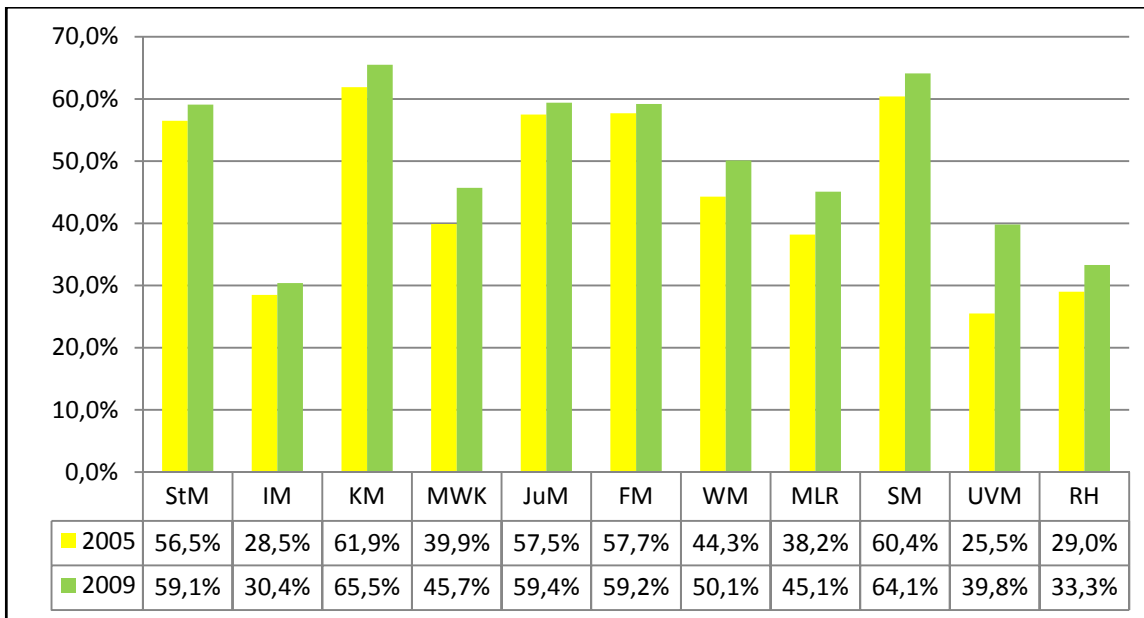
Quelle: Personalstandstatistik

<sup>20</sup> Ohne Allgemeine Finanzverwaltung nach Einzelplan 12 des Staatshaushaltsplans (Zukunftsoffensive III, Neue Steuerungsinstrumente; 241 Beschäftigte).

<sup>21</sup> Nach Mitteilung des Wirtschaftsministeriums sind die Personalstellen des Kapitels 0712 Raumordnung, Städtebau, Denkmalpflege des Staatshaushaltsplans dem Innenministerium zugewiesen, so dass für den Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums folgende Zahlen zugrunde zu legen seien: 30.6.2009 – 476 Beschäftigte, davon 250 (52,5 Prozent) Frauen.

Einen Vergleich zur Entwicklung des Frauenanteils in den Geschäftsbereichen über den Berichtszeitraum liefert die nachfolgende Abbildung:

Abb. 8: Frauenanteil der Beschäftigten nach Geschäftsbereichen im Vergleich 2005 zu 2009<sup>22</sup>



Quelle: Personalstandstatistik

In allen Geschäftsbereichen erhöhte sich der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt. In sechs Geschäftsbereichen lag der Frauenanteil über 50% und in zwei Ressorts sogar über 60%.

Auch in Geschäftsbereichen, die Bezug zu Berufen mit naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkten oder mit schwerer körperlicher Arbeit aufweisen, wie z.B. dem des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr ist eine Erhöhung des Frauenanteils festzustellen. Eine noch deutlichere Erhöhung des Frauenanteils in diesen Ressorts dürfte erst erreicht sein, wenn Frauen bereits in der Ausbildung für die dort Verwendung findenden Berufe und somit im entsprechenden Bewerberfeld im Rahmen einer Einstellung oder Beförderung/Höhergruppierung stärker repräsentiert sind.

In den Geschäftsbereichen des Justiz- und Innenministeriums sind Bereiche vorhanden (Polizei und Justizvollzug), die noch einen relativ geringen Frauenanteil aufweisen, der erst in den letzten Jahren – und vornehmlich im Eingangsamt der Laufbahnen – erhöht

<sup>22</sup> Auf Fußnote 21 wird verwiesen.



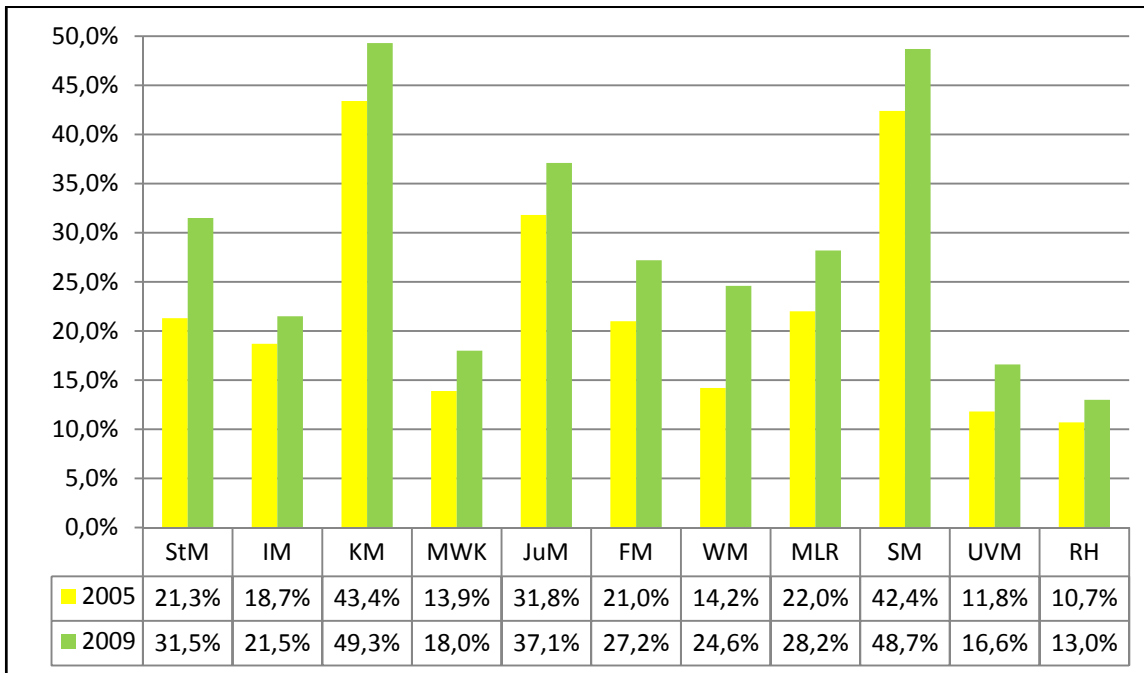
werden konnte. Im nachgeordneten Bereich des Innenministeriums überwiegen die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes mit einem Anteil von fast zwei Dritteln gegenüber den übrigen Beschäftigten deutlich. Da Einstellungen von Frauen bei der Schutzpolizei in Baden-Württemberg erst seit Herbst 1987 erfolgt sind, ist der Polizeivollzugsdienst nach wie vor stark von Männern dominiert. Zudem ist zu berücksichtigen, dass bedingt durch das Prinzip der Einheitslaufbahn bei der Polizei der Personalnachsatz für den gehobenen Dienst überwiegend aus dienst erfahrenen Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes und der Personalnachsatz für den höheren Dienst ausschließlich aus dienst erfahrenen Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes rekrutiert wird, weshalb ein Anstieg des Frauenanteils im gehobenen und höheren Dienst der Polizei erst um mehrere Jahre zeitlich versetzt zur Entwicklung des Gesamtanteils der Frauen in der Polizei des Landes zu verzeichnen ist.

### **2.2.2 Frauenanteil im höheren Dienst**

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten und auch bei den vergleichbaren Angestellten in allen Geschäftsbereichen gestiegen. Die höchsten Steigerungsraten im höheren Dienst der Beamten sind im Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums mit 10,4 Prozentpunkten und des Staatsministeriums mit 10,2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes weist der Geschäftsbereich des Finanzministeriums mit 20,8 Prozentpunkten die höchste Steigerungsrate auf, in absoluten Zahlen handelt es sich um 22 beschäftigte Frauen.

Trotz dieser steigenden Tendenz sind Frauen im höheren Dienst immer noch unterrepräsentiert. In nur zwei von zehn Geschäftsbereichen liegt der Frauenanteil bei den Beamten des höheren Dienstes bei knapp 50%. Bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes hat sich die Situation verbessert. Hier sind zwischenzeitlich in fünf Geschäftsbereichen mehr als die Hälfte Frauen.

Abb. 9: Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen (prozentual)

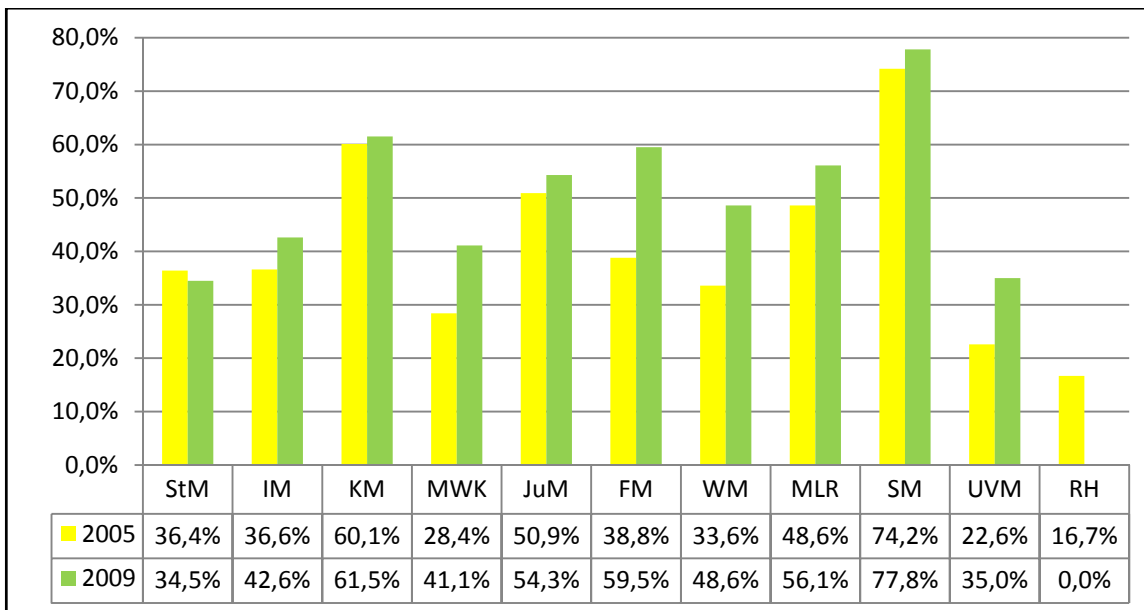


Tab. 8: Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen

Geschäftsbereich	2005		2009	
	Beschäftigte im höheren Dienst			
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
Staatsministerium (StM)	108	23	108	34
Innenministerium (IM)	1.452	272	2.022	435
Kultusministerium (KM)	35.777	15.512	39.244	19.362
Wissenschaftsministerium (MWK)	6.534	911	5.258	946
Justizministerium (JuM)	3.103	988	3.131	1.163
Finanzministerium (FM)	637	134	607	165
Wirtschaftsministerium (WM) <sup>23</sup>	183	26	142	35
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR)	1.215	267	1.105	312
Sozialministerium (SM)	311	132	302	147
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM)	722	85	325	54
Rechnungshof (RH)	56	6	54	7

<sup>23</sup> Auf Fußnote 21 wird verwiesen (Mitteilung WM: 2005 – 133 (28), 2009 – 146 (36)).

Abb. 10: Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen (prozentual)



Tab.9: Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen

Geschäftsbereich	2005		2009	
	Stellen im höheren Dienst			
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
Staatsministerium (StM)	33	12	29	10
Innenministerium (IM)	235	86	251	107
Kultusministerium (KM)	3.192	1917	4.164	2.560
Wissenschaftsministerium (MWK)	9.665	2.749	6.698	2.756
Justizministerium (JuM)	1.695	862	1.347	732
Finanzministerium (FM)	49	19	37	22
Wirtschaftsministerium (WM) <sup>24</sup>	110	37	72	35
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz (MLR)	354	172	367	206
Sozialministerium (SM)	298	221	293	228
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr (UVM)	133	30	80	28
Rechnungshof (RH)	6	1	2	-

Quellen Abb. 9/19, Tab. 8/9: jeweils Personalstandstatistik

<sup>24</sup> Auf Fußnote 21 wird verwiesen (Mitteilung WM: 2005 – 29 (9), 2009 – 32 (17)).

### 3. Sonderauswertung: höherer Dienst

Im vorangegangenen Abschnitt wurde der höhere Dienst als Ganzes betrachtet. In diesem Abschnitt wird anhand einer Sonderauswertung der Personalstandstatistik des Statistischen Landesamts nun untersucht, wie sich der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes der Beamtinnen und Beamten und vergleichbaren Angestellten in den Obersten Landesbehörden sowie in den jeweiligen Geschäftsbereichen entwickelt hat.

Zu den näher betrachteten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen der Angestellten gehören:

- A-Besoldung der Beamtinnen und Beamten ab Eingangsamt A 13
- B-Besoldung der Beamtinnen und Beamten (Führungskräfte)
- R-Besoldung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ab Eingangsamt R 1
- Entgeltgruppen der Angestellten ab Eingangsamt E 13 / E 13Ü TV-L.

Die C- und W-Besoldung – der wissenschaftlichen Lehrkräfte – bleibt hier außer Betracht, da für diese Beschäftigten nicht das Chancengleichheitsgesetz, sondern die Hochschulgesetze vorrangig gelten (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG).

#### 3.1 Frauen in den Obersten Landesbehörden nach Besoldungsgruppen

##### 3.1.1 B-Besoldung

In der B-Besoldung befindet sich die obere und oberste Führungsebene der Ministerien und des Rechnungshofs. Der Frauenanteil in diesen Besoldungsgruppen ist nach wie vor sehr gering, auch wenn deutliche Steigerungen gegenüber den Jahren 2000 und 2004 zu verzeichnen sind.

Waren im Jahr 2000 noch sieben und im Jahr 2004 zwölf Frauen in den Ministerien in der B-Besoldung, sind es zum Stichtag 30. Juni 2009 insgesamt 30 Frauen (13,3%).

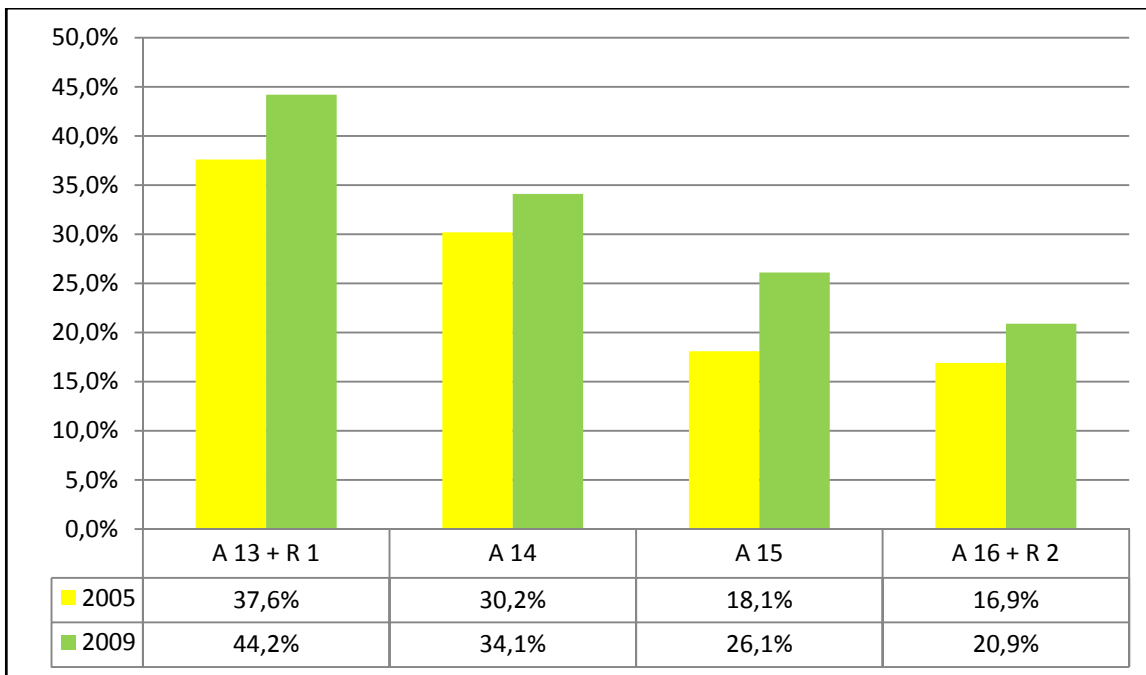
Zwischenzeitlich sind in allen Ministerien Frauen in die B-Besoldung aufgerückt. Allerdings ist der überwiegende Teil von ihnen in der Besoldungsgruppe B3 beschäftigt (63,3%, das entspricht 19 Frauen). Fünf Frauen sind in der Besoldungsgruppe B 6.

### 3.1.2 A- Besoldung

Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in der A-Besoldung des höheren Dienstes (A 13 bis A 16) in den Obersten Landesbehörden deutlich gesteigert werden. Zum Stichtag 30. Juni 2009 gibt es in den Obersten Landesbehörden insgesamt 912 Beschäftigte in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16, davon sind 258, also 28,3%, Frauen.

- In der Besoldungsstufe **A 16** liegt der Frauenanteil zum 30.6.2009 nur noch in drei Obersten Landesbehörden bei rund 10%, in den meisten liegt er zwischen 17% und 30%. Im Staatsministerium liegt der Frauenanteil bei 40%, im Sozialministerium bei knapp 31%.
- Auch in der Besoldungsgruppe **A 15** haben das Staatsministerium und das Sozialministerium mit rund 40% den höchsten Frauenanteil. Bei den übrigen Obersten Landesbehörden liegt er zwischen 18% und 35%.
- In **A 14** ist der Frauenanteil deutlich gestiegen. Bei fünf Ministerien liegt er bereits über 40%.
- Das Eingangsamtsamt **A 13** weist im Durchschnitt den höchsten Frauenanteil auf. Im Sozialministerium liegt er bei 80%, im Kultusministerium und im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst bei 75%.

Abb. 11: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes in den Obersten Landesbehörden<sup>25</sup>



Quelle: Personalstandstatistik

Es ist zu erwarten, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in den Eingangssämtern A 13 und R 1 sich zukünftig auch auf den Frauenanteil in den darüber liegenden Besoldungsgruppen positiv auswirken wird.

### 3.1.3 Angestellte im vergleichbaren höheren Dienst der Obersten Landesbehörden

In den Obersten Landesbehörden sind nur relativ wenige Angestellte im vergleichbaren höheren Dienst beschäftigt. Deshalb haben schon geringe personale Veränderungen relativ große Auswirkungen auf die prozentualen Angaben zu Veränderungsraten.

Im Jahr 2005 waren in den Obersten Landesbehörden insgesamt 116 Angestellte im vergleichbar höheren Dienst beschäftigt, davon 49 Frauen. Bezogen auf die Vergütungsgruppen stellte sich der Frauenanteil wie folgt dar: BAT II a: 52,1%, BAT I b: 54,1%, BAT I a: 5,3% und BAT I: 25,0%.

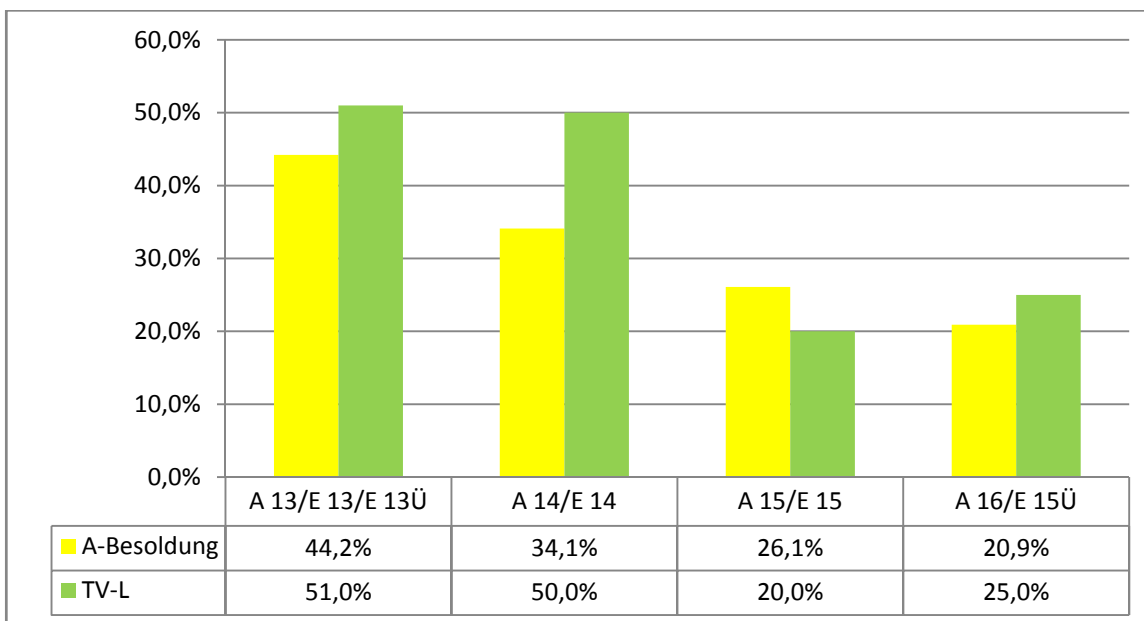
Nach der Einführung des TV-L sind zum Stichtag 30. Juni 2009 in den Entgeltgruppen

<sup>25</sup> Zum Zwecke der Vergleichbarkeit wurden die in R 1 Beschäftigten der Besoldungsstufe A 13 und die in R 2 Beschäftigten der Besoldungsstufe A 16 zugeordnet

E 13 bis E 15Ü in den Obersten Landesbehörden insgesamt 113 Stellen eingruppiert. Davon sind 49, das entspricht 43,4%, mit Frauen besetzt. Auch hier zeigt sich, dass der Frauenanteil mit aufsteigender Entgeltgruppe geringer wird.

In der nachstehenden Tabelle wird der Frauenanteil in den A-Besoldungsgruppen und in den entsprechenden Entgeltgruppen des höheren Dienstes zum Stichtag 30. Juni 2009 gegenübergestellt:

*Abb. 12: Frauenanteil in der A-Besoldung und bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes in den Obersten Landesbehörden zum 30.6.2009*



Quelle: Personalstandstatistik

In absoluten Zahlen handelt es sich bei den Beschäftigten nach dem TV-L in der Entgeltgruppe E 13/E 13Ü um insgesamt 49, in E 14 um 36, in E 15 um 20 und in E 15Ü um insgesamt 8 Beschäftigte.

## **3.2 Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Geschäftsbereichen**

### **3.2.1 B-Besoldung**

Auch in den nachgeordneten Behörden sind einige Führungsfunktionen – z.B. Leitung der Landesvertretung, Regierungspräsidentin oder Regierungspräsident, Präsidentin oder Präsident einer Landesoberbehörde, Abteilungsleitung einer Mittelbehörde – der B-Besoldung zuzuordnen.

2005 lag der Frauenanteil in der B- Besoldung im nachgeordneten Bereich im Durchschnitt bei 10 Prozent. In der Besoldungsstufe B 2 lag der Frauenanteil bei 12,4 Prozent (11 Frauen), in B 3 bei 5,8 Prozent (4 Frauen), in B 4 bei 16,7 Prozent (1 Frau), in B 5 bei 28,6 Prozent (2 Frauen) und in B 6 bei 25 Prozent (1 Frau). In den höheren Besoldungsstufen war keine Frau vertreten.

Zum 30.6.2009 wuchs der Frauenanteil in B-Besoldung im nachgeordneten Bereich auf 17 Prozent an. In der Besoldungsstufe B 2 lag der Frauenanteil bei 18,2 Prozent (12 Frauen), in B 3 bei 12,1 Prozent (4 Frauen), in B 4 bei 25 Prozent (1 Frau), in B 6 und in B 7 bei je 50 Prozent (je 1 Frau). In den übrigen Besoldungsstufen war keine Frau vertreten.

Die folgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über den Frauenanteil in der B-Besoldung in sämtlichen Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich).

Tab. 10: *Frauenanteil in den B-Besoldungsstufen in den Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich) zum Stichtag 30. Juni 2009*

Besoldungsstufe	Stellen Insgesamt	davon besetzt mit Männern	davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil in %
<b>B 2</b>	67	55	12	17,9%
<b>B 3</b>	175	152	23	13,1%
<b>B4</b>	9	6	3	33,3%
<b>B 6<sup>26</sup></b>	54	47	7	13,0%
<b>B 8</b>	3	3	-	0%
<b>B 9</b>	12	11	1	8,3%
<b>B 11</b>	18	15	3	16,6%
<b>SUMME:</b>	<b>338</b>	<b>289</b>	<b>49</b>	<b>14,5%</b>

Quelle: Personalstandstatistik

Der durchschnittliche Frauenanteil in der B-Besoldung betrug zum 30.6.2005 lediglich 9%. Der Anteil liegt zum 30.6.2009 bei nur 14,5%. Trotz dieser Steigerung sind Frauen in der B-Besoldung noch erheblich unterrepräsentiert. Es ist aber zu erwarten, dass sich die Er-

<sup>26</sup> Einschließlich jeweils einer Stelle in B 5 und B 7.

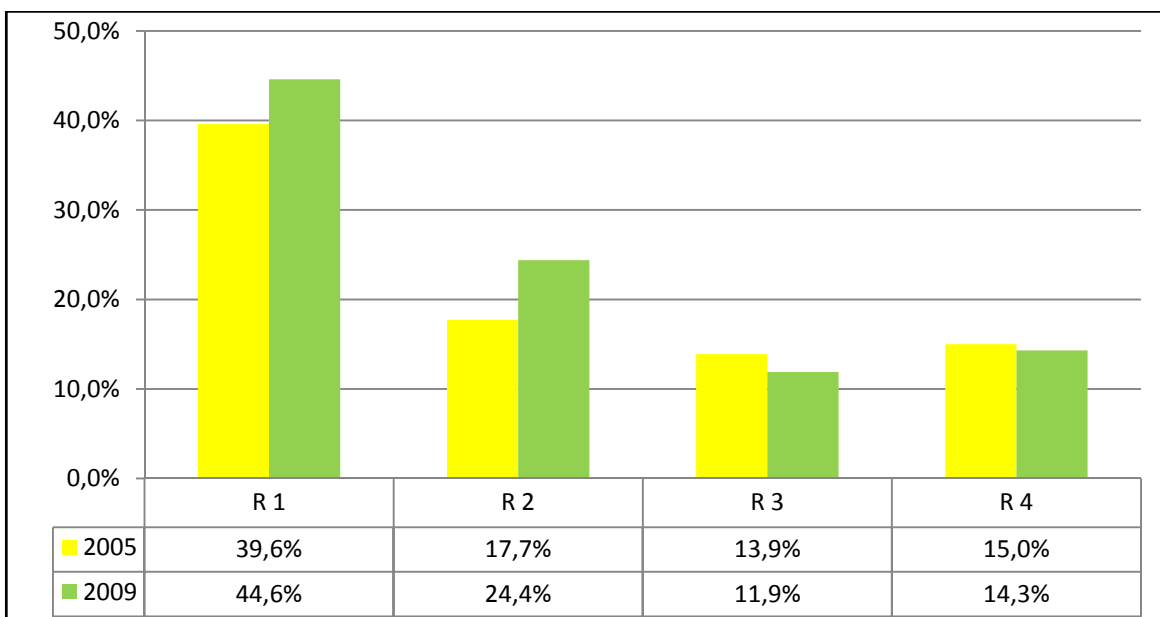


höhung des Frauenanteils in den A-Besoldungsstufen zukünftig auch auf den Frauenanteil in den darüber liegenden Besoldungsgruppen positiv auswirken wird.

### 3.2.2 R-Besoldung

Zum Stichtag 30.6.2009 sind in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 insgesamt 2.940 Beschäftigte eingruppiert. Der Frauenanteil ist in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 zwischen 5 und knapp 7 Prozentpunkten angestiegen. In den Besoldungsgruppen R 3 (126 Beschäftigte) und R 4 (21 Beschäftigte) ist der Frauenanteil leicht gesunken. Allerdings ziehen hier schon geringe Veränderungen in den absoluten Zahlen größere Veränderungen der Prozentangaben nach sich. Zwei der insgesamt neun Stellen in R 5 bis R 8 sind mit Frauen besetzt.

*Abb. 13: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 in den Geschäftsbereichen insgesamt*

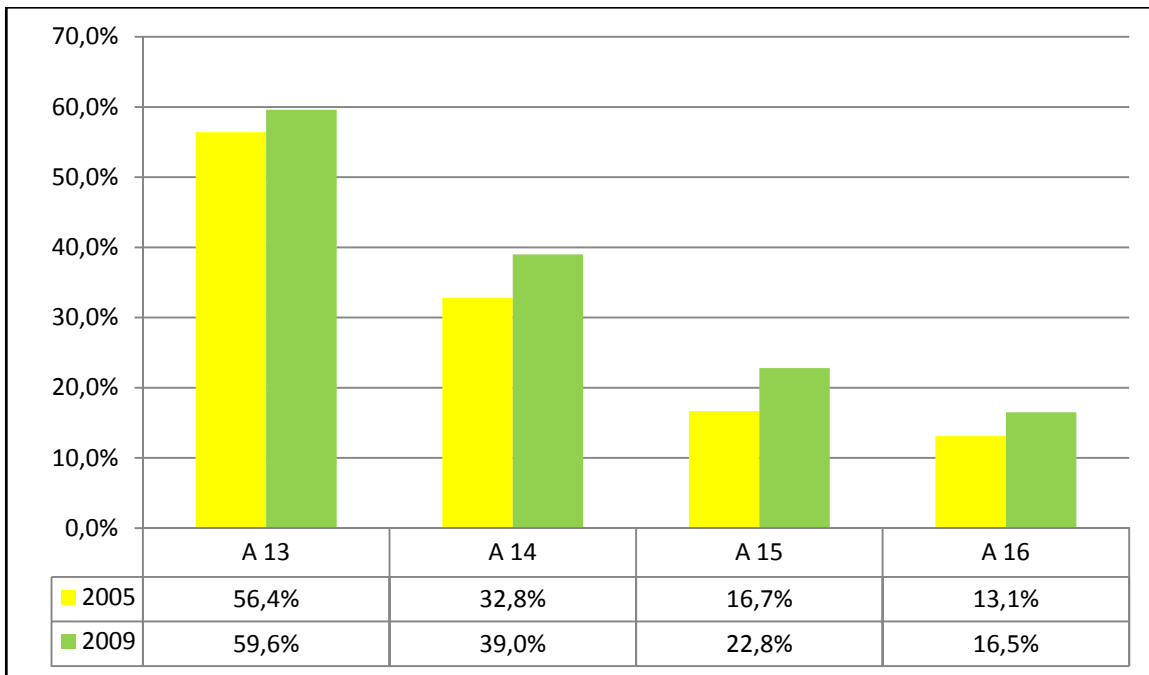


Quelle: Personalstandstatistik

### 3.2.3 A-Besoldung

Der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 (40.838 Beschäftigte zum 30. Juni 2009) hat sich in den Beförderungssämtern A 14 und A 15 deutlich – um über 6 Prozentpunkte – und in den übrigen Ämtern leicht um etwa 3 Prozentpunkte (A 13: 3,2; A 16: 3,4) erhöht.

Abb. 14: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 in den Geschäftsbereichen



Quelle: Personalstandstatistik

### 3.2.4 Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes

Im Jahr 2005 stellte sich der Frauenanteil bei den Angestellten im vergleichbaren höheren Dienst in den Geschäftsbereichen wie folgt dar: BAT II a: 38,4%, BAT I b: 32,1%, BAT I a: 20,6% und BAT I: 18,6%.

Im Geltungsbereich der neuen Tarifverträge sind zum Stichtag 30. Juni 2009 in den Entgeltgruppen E 13 bis E 15Ü in den Geschäftsbereichen insgesamt 11.636 Stellen eingruppiert. 50 Prozent dieser Stellen sind mit Frauen besetzt. Sie gehören in der Mehrzahl zum Geschäftsbereich des Wissenschafts- und des Kultusministeriums.

Der Frauenanteil liegt in der Entgeltgruppe E 13/ E 13Ü bei 51,9%, in E 14 bei 39,7%, in E 15 bei 39% und in der Entgeltgruppe E 15Ü bei 26,7%, allerdings handelt es sich in dieser Entgeltgruppe nur um 15 Stellen, davon sind vier mit Frauen besetzt.

## **4. Sonderauswertung: Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben**

Während im vorhergehenden Abschnitt der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes Gegenstand der Betrachtung war, richtet sich der Fokus in diesem Abschnitt auf den Frauenanteil in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es handelt sich dabei teilweise um den gleichen Personenkreis, da z.B. sämtliche Beschäftigte in der B-Besoldung Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehaben.

Unter den Begriff „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ fallen Stellen mit einer zugewiesenen Leitungsfunktion (sog. bewertete Stellen):

- bei den Obersten Landesbehörden: alle Stellen beginnend mit der stellvertretenden Referatsleiterfunktion,
- bei den Mittel- und Oberbehörden: alle bewerteten Stellen beginnend mit Referatsleiterfunktionen,
- bei allen anderen Behörden: alle Behördenleitungen und deren Stellvertretungen.

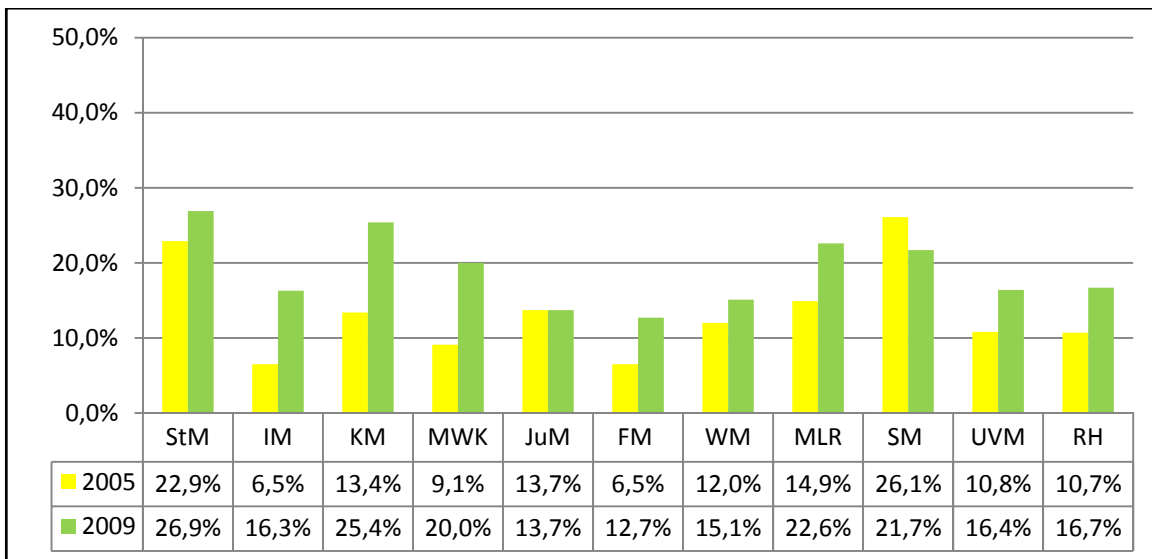
### **4.1 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden**

Zum 30.6.2009 sind in den Obersten Landesbehörden jeweils zwischen 30 und 100 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorhanden.

Der Frauenanteil an den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hat sich in nahezu allen Obersten Landesbehörden im Berichtszeitraum erhöht. Deutliche Steigerungen sind im Bereich des Innenministeriums, des Kultusministeriums, des Wissenschaftsministeriums sowie des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz zu verzeichnen.

Die meisten Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind beschäftigt im Staatsministerium und Ministerium für den Ländlichen Raum (jeweils 21), im Kultusministerium (17), Innenministerium (16) und Sozialministerium (15).

Abb. 15: Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden<sup>27</sup>



Quelle: Erhebungen der Ressorts

## 4.2 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich

In den nachgeordneten Bereichen der Obersten Landesbehörden sind zum 30.6.2009 folgende Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt vorhanden:

- weniger als 20 Stellen in den Geschäftsbereichen des Staatsministeriums und des Rechnungshofs,
- zwischen 75 und 100 Stellen in den Geschäftsbereichen des Sozialministeriums und des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr,
- zwischen 300 und 500 Stellen in den Geschäftsbereichen des Justizministeriums, des Ministeriums für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz und des Innenministeriums (ohne Polizeibereich),
- über 700 Stellen im nachgeordneten Bereich des Wissenschaftsministeriums<sup>28</sup>,

<sup>27</sup> Zu den Stichtagen waren Stellen teilweise vorübergehend nicht besetzt.

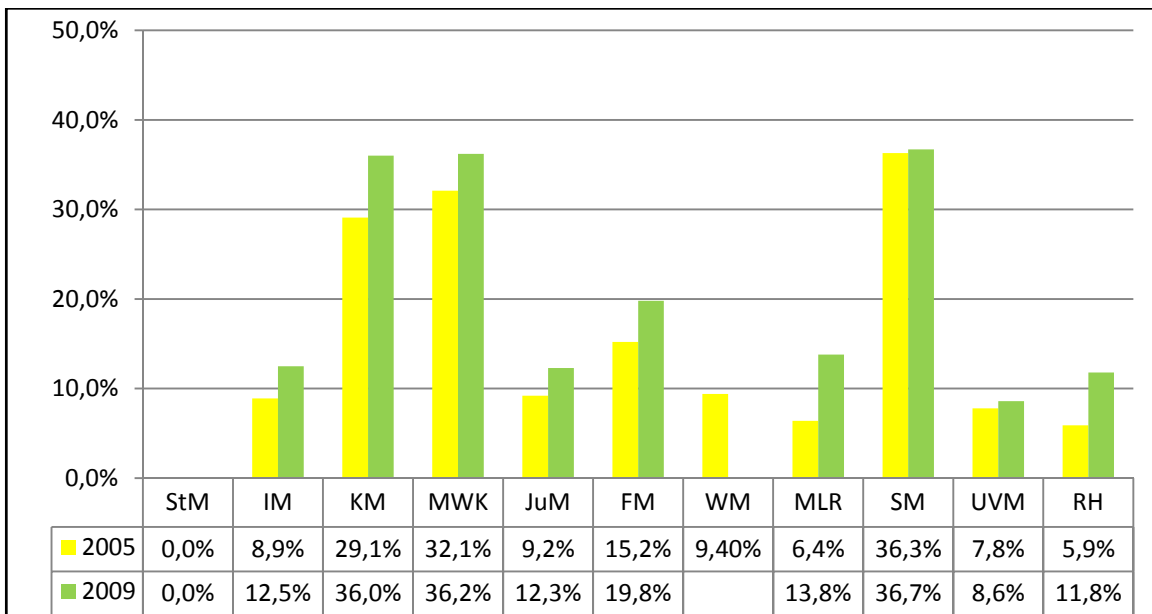
Sozialministerium: einschließlich Zentralstellenleitung und Stellvertretung sowie Leitungen der Stabsstellen.

<sup>28</sup> Wissenschaftsministerium: aufgeführt sind nur die Stellen auf Abteilungsleitungs- bzw. Dezernatsebene sowie Direktorenstellen, die dem nicht-wissenschaftlichen/nicht-künstlerischen Bereich zugehörig sind. Kanzlerstellen sind nur enthalten, soweit die Stelleninhaber/-innen (noch) nicht für die W-Besoldung optiert haben.

- über 1.000 Stellen im nachgeordneten Bereich des Finanzministeriums,
- über 10.300 Stellen im Geschäftsbereich des Kultusministeriums.<sup>29</sup>

Der Frauenanteil an Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich der Ministerien ist durchgängig angestiegen. Der höchste Frauenanteil ist im nachgeordneten Bereich des Sozialministeriums mit 36,7% zu verzeichnen. Auch im Kultusministerium und im Wissenschaftsministerium liegt der Frauenanteil bei 36,0% bzw. 36,2%.

Abb. 16: Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich<sup>30</sup>



Quelle: Erhebungen der Ressorts

<sup>29</sup> Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im schulischen Bereich sind: Schulleitung, stellvertretende Schulleitung, Fachberaterinnen/Fachberater an Gymnasien und beruflichen Schulen und Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter an Gymnasien und beruflichen Schulen.

<sup>30</sup> Zu den Stichtagen waren Stellen teilweise vorübergehend nicht besetzt.

Innenministerium: Die Daten beziehen sich auf die Verwaltung, ohne Polizeibereich. Für die Ebene der Departementen liegen für das Jahr 2005 keine Daten vor.

Finanzministerium: Einschließlich Beschäftigte mit Leitungs- und Führungsfunktion unterhalb der Sachgebiets-/Abteilungsleitung bis einschl. Referatsleitung in den Mittelbehörden

Wirtschaftsministerium: Auf Fußnote 11 wird verwiesen.

## 5. Sonderauswertung: Neubesetzungen, Aufstieg und Abordnungen

Dieser Abschnitt untersucht detailliert einzelne für die Frauenförderung besonders bedeutende Personalmaßnahmen, nämlich

- Neubesetzungen<sup>31</sup> von Stellen des höheren Dienstes
- Aufstieg in die nächst höhere Laufbahngruppe und
- Abordnungen im höheren Dienst zur Führungsakademie.

### 5.1 Neubesetzungen im höheren Dienst

Angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst ist für diesen Bereich der Frauenanteil bei den Neubesetzungen von besonderem Interesse. Dieser hat sich im Berichtszeitraum positiv entwickelt. So wurden in den Obersten Landesbehörden von den insgesamt 164 neu besetzten Stellen 84, das entspricht 51,2%, mit Frauen besetzt.

Bezogen auf die einzelnen Ministerien ergibt sich nachfolgendes Bild:

Tab. 11: *Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden (Juni 2005 – Juni 2009)*

	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
Staatsministerium	53	21	39,6%	32	60,4%
Innenministerium	0	-	-	-	-
Kultusministerium	5	4	80%	1	20%
Wissenschaftsministerium	31	16	51,6%	15	48,4
Justizministerium	0	-	-	-	-
Finanzministerium	0	-	-	-	-
Wirtschaftsministerium	26	13	50%	13	50%
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz	24	15	62,5%	9	37,5%
Sozialministerium	15	10	66,7%	5	33,3%
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr	3	2	66,7%	1	33,3%
Rechnungshof	7	3	42,9%	4	57,1%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>164</b>	<b>84</b>	<b>51,2%</b>	<b>80</b>	<b>48,8%</b>

Quelle: Erhebungen der Ressorts

<sup>31</sup> Neubesetzungen durch Einstellung.

Tab. 12: Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich (Juni 2005 bis Juni 2009)

	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
Staatsministerium	1	1	100%	-	-
Innenministerium – Verwaltung	360	186	51,7%	174	48,3%
Innenministerium – Polizei	25	11	44%	14	56%
Kultusministerium <sup>32</sup>	7.631	4.473	58,6%	3.158	41,4%
Wissenschaftsministerium	698	382	54,7	316	45,3%
Justizministerium	500	263	52,6%	237	47,4
Finanzministerium	148	75	50,7%	73	49,3%
Wirtschaftsministerium	keine	-	-	-	-
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz	316	201	63,3%	115	36,4%
Sozialministerium	92	74	80,4%	18	19,6%
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr	58	32	55,2%	26	44,8%
Rechnungshof	1	0	0	1	100%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>9.830</b>	<b>5.698</b>	<b>58,0%</b>	<b>4.132</b>	<b>42,0%</b>

Quelle: Erhebungen der Ressorts

Im nachgeordneten Bereich wurden im Berichtszeitraum 9.830 Stellen neu besetzt, davon 5.698 mit Frauen, das entspricht 58 Prozent.

## 5.2 Aufstieg

Über die innerhalb der Laufbahngruppe gegebenen Beförderungsmöglichkeiten hinaus, können besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte unter bestimmten Voraussetzungen in die nächsthöhere Laufbahngruppe wechseln, d.h. aufsteigen. Vergleichbare Aufstiegsmöglichkeiten bestehen bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auch im Angestelltenbereich. Auswertungen zum Aufstieg werden im Folgenden dargestellt.

### 5.2.1 Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst

In den Obersten Landesbehörden waren von den insgesamt fünfzehn Beschäftigten, die im Berichtszeitraum vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind, neun Frauen, mithin 60%.

<sup>32</sup> schulischer und außerschulischer Bereich.

## 5.2.2 Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

In den Obersten Landesbehörden waren von den insgesamt 63 Beschäftigten, die im Berichtszeitraum vom gehobenen in den höheren Dienst aufgestiegen sind, 20 Frauen, das entspricht 31,7%.

Tab. 13: *Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden*

Oberste Landesbehörden	Aufgestiegene Beschäftigte 2005 – 2009				
	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
Staatsministerium	6	2	33,3%	4	66,7%
Innenministerium	6	3	50%	3	50%
Kultusministerium	6	1	16,7%	5	83,3%
Wissenschaftsministerium	6	2	33,3%	4	66,7%
Justizministerium	4	2	50%	2	50%
Finanzministerium	5	1	20%	4	80%
Wirtschaftsministerium	6	2	33,3%	4	66,7%
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz	13	5	38,5%	8	61,5%
Sozialministerium	4	1	25%	3	75%
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr	1	1	100%	-	-
Rechnungshof	6	-	-	6	100%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>63</b>	<b>20</b>	<b>31,7%</b>	<b>43</b>	<b>68,3%</b>

Quelle: Erhebungen der Ressorts



Im nachgeordneten Bereich ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Von den insgesamt 717 aufgestiegenen Beschäftigten waren 291 oder 40,6% Frauen. Dabei ist der Frauenanteil im nachgeordneten Bereich des Umweltministeriums (50%) und des Kultusministeriums (48,4%) am höchsten, wobei es sich im Umweltministerium nur um zwei Aufstiege handelt.

Demgegenüber waren im nachgeordneten Bereich des Innen<sup>33</sup>- und Justizministeriums sowie beim Rechnungshof unter den Aufgestiegenen keine Frauen, im Finanz- und Wissenschaftsministerium nur eine Frau.

*Tab. 14: Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich*

Nachgeordneter Bereich	Aufgestiegene Beschäftigte 2005 – 2009				
	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
Staatsministerium	-	-	-	-	-
Innenministerium - Verwaltung	15	-	-	15	100%
Innenministerium – Polizei	87	10	11,5%	77	88,5%
Kultusministerium	566	274	48,4%	292	51,6%
Wissenschaftsministerium	8	1	12,5%	7	87,5%
Justizministerium	2	-	-	2	100%
Finanzministerium	26	1	4%	25	96%
Wirtschaftsministerium	keine	-	-	-	-
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz	9	4	44,4%	5	55,6%
Sozialministerium	keine	-	-	-	-
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr	2	1	50%	1	50%
Rechnungshof	2	-	-	2	100%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>717</b>	<b>291</b>	<b>40,6%</b>	<b>426</b>	<b>59,4%</b>

Quelle: Erhebungen der Ressorts

<sup>33</sup> Innenverwaltung ohne Polizei.

### 5.3 Abordnungen zur Führungsakademie

Abordnungen zur Führungsakademie sind oftmals wichtige Schritte für einen Aufstieg in Führungspositionen. Insbesondere die Anzahl der Abordnungen zur Führungsakademie lässt Rückschlüsse auf eine zukünftige Entwicklung in Führungspositionen zu.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 39 Beschäftigte aus der Landesverwaltung zur Führungsakademie abgeordnet, davon 13 Frauen (ein Drittel).

Verteilt auf die jeweiligen Geschäftsbereiche ergibt sich folgendes Bild:

Tab. 15: Abordnungen zur Führungsakademie im Zeitraum Juni 2005 bis Juni 2009

Abordnungen zur Führungsakademie	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in %	absolut	in %
Staatsministerium	keine	-	-	-	-
Innenministerium - Verwaltung	8	1	12%	7	88%
Innenministerium – Polizei	2	1	50%	1	50%
Kultusministerium	5	2	40%	3	60%
Wissenschaftsministerium	3	1	33,3%	2	66,7%
Justizministerium	3	1	33,3%	2	66,7%
Finanzministerium	5	2	40%	3	60%
Wirtschaftsministerium	3	1	33,3%	2	66,7%
Ministerium für Ländl. Raum, Ernährung und Verbraucherschutz	3	1	33,3%	2	66,7%
Sozialministerium	4	2	50%	2	50%
Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr	2	1	50%	1	50%
Rechnungshof	1	-	-	1	100%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>33,3%</b>	<b>26</b>	<b>66,6%</b>

Quelle: Erhebungen der Ressorts

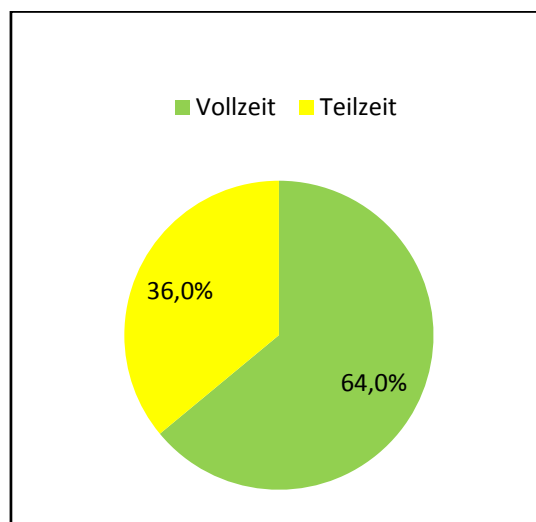
## 6. Sonderauswertung: Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ist bei vielen Beschäftigten eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger eine immer größere Rolle zufällt. Während im privatwirtschaftlichen Sektor seit 1. Januar 2001 ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht, haben Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Regelungen das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen. Dies entspricht den Zielsetzungen des Chancengleichheitsgesetzes, welches Teilzeitbeschäftigung allgemein und insbesondere durch die Vorgabe fördert, dass die Dienststellen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen haben und dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten (§ 14 ChancenG).

### 6.1 Teilzeitbeschäftigung bei den Landesbehörden insgesamt

Die Anzahl der in Teilzeit Beschäftigten hat im Berichtszeitraum um 3.221 zugenommen. Zum Stichtag 30. Juni 2009 stehen 36% aller Beschäftigten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.

Abb. 17: Beschäftigte in der Landesverwaltung 2009 nach Beschäftigungsumfang



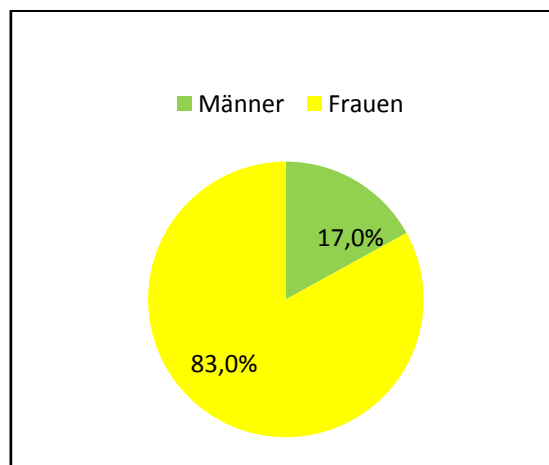
Tab. 16: *Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung*

	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Anteil der Teilzeitbeschäftigten
2005	242.506	82.435	34%
2009	237.993	85.656	36%

Quelle: Personalstandstatistik

Werden Frauen und Männer gesondert betrachtet, so stieg die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 5% (von 67.525 auf 70.883), wohingegen die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer nur geringfügig abnahm (von 14.910 auf 14.773).

Abb. 18 : *Teilzeitbeschäftigte in der Landesverwaltung 2009 nach Geschlecht*



Tab. 17: *Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten*

	Teilzeitbeschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
2005	82.435	67.525	82%
2009	85.656	70.883	83%

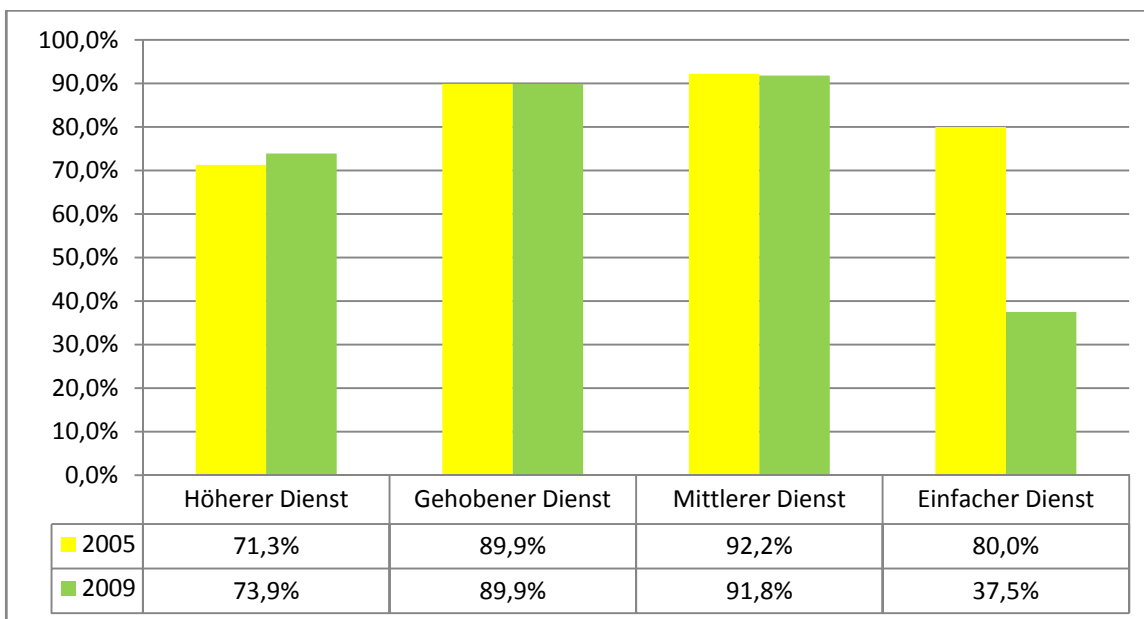
Quelle: Personalstandstatistik

## 6.2 Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Laufbahngruppen

Die Analyse der Teilzeitbeschäftigten ergibt eine unterschiedliche Verteilung sowohl nach Laufbahngruppen als auch bei den Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Angestellten.

Der weit überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Bei den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes liegt der Frauenanteil zum 30. Juni 2009 zwischen 74% und 92%, im einfachen Dienst ist er sehr viel niedriger. Hier ist aber die geringe absolute Zahl der Teilzeitbeschäftigten im einfachen Dienst zu berücksichtigen (insgesamt nur 16 Teilzeitbeschäftigte).

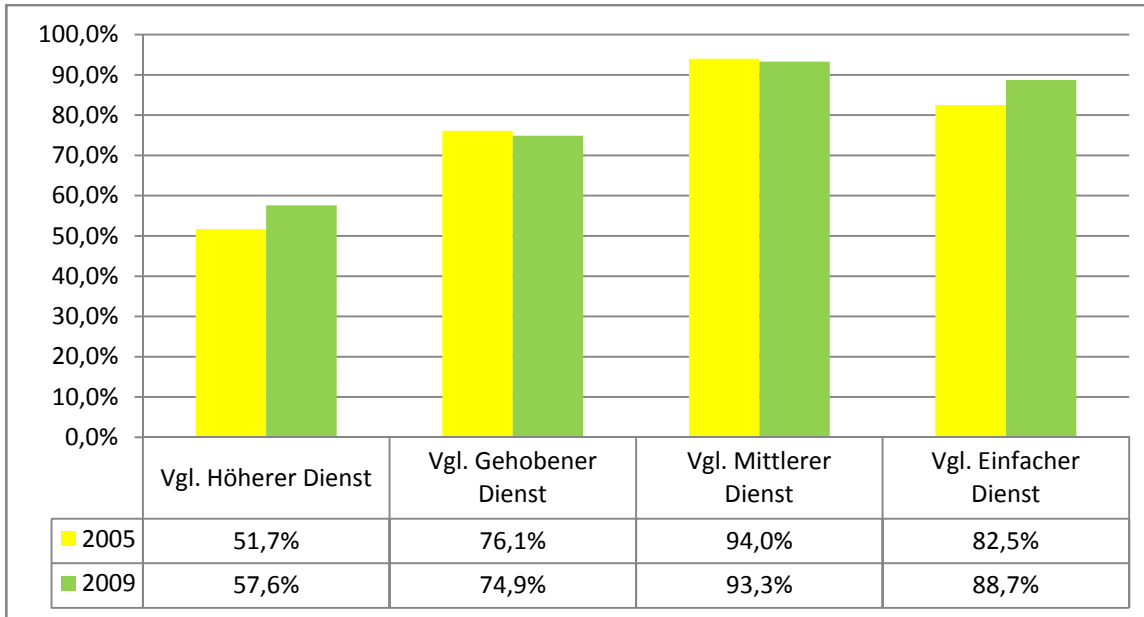
Abb. 19 : *Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten*



Quelle: Personalstandstatistik

Während bei den Beamtinnen und Beamten der Frauenanteil im gehobenen und mittleren Dienst nahezu gleich geblieben ist, ist er bei den vergleichbaren Beschäftigten leicht rückläufig. Bei den vergleichbaren Angestellten (mit Ausnahme des höheren Dienstes) liegt der Frauenanteil zwischen 74% und 93%.

Abb. 20 : *Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen vergleichbaren Vergütungs-/Entgeltgruppen der Angestellten*



Quelle: Personalstandstatistik

Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst im Berichtszeitraum um 3 Prozentpunkte leicht angestiegen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass auch Teilzeitarbeit für Führungskräfte langsam häufiger wird.

Bei den Angestellten im vergleichbaren höheren Dienst ist der Anteil an Teilzeitarbeit sogar um 9 Prozentpunkte auf nun 52% angestiegen. Von den insgesamt 6.958 teilzeitbeschäftigten Angestellten gehören allein 3.809 Angestellte zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und 2.702 Angestellte zum Geschäftsbereich des Kultusministeriums<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Quelle: Personalstandstatistik

Tab. 18: Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung im höheren Dienst in den Landesbehörden

Beschäftigte insgesamt		Teilzeitbeschäftigte	
		absolut	in Prozent
Beamtinnen und Beamte			
2005	50.183	14.234	28%
2009	52.372	16.205	31%
Angestellte			
2005	15.821	6.866	43%
2009	13.373	6.958	52%

Quelle: Personalstandstatistik

### 6.3 Beurlaubung

Beschäftigte lassen sich am häufigsten aus familiären Gründen beurlauben. Entsprechend hoch ist nach wie vor der Anteil der Frauen, die sich beurlauben lassen. Der Frauenanteil an den Beurlaubten insgesamt beträgt zum 30.6.2009 93,2%.

In der Erhebung des Landesamts für Besoldung und Versorgung<sup>35</sup> sind auch Beurlaubungen aus anderen Gründen enthalten. Nicht enthalten sind aber eindeutig erkennbare Beurlaubungen aus sonstigen Gründen (z.B. Sonderurlaub mit dienstlichem Interesse, Beurlaubung ohne Bezüge unter Anerkennung öffentlicher Belange).

Tab. 19: Beurlaubte Beschäftigte zum 30.6.2005

Beurlaubte Beschäftigte	insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in Prozent
Beamtinnen und Beamte	3.773	3.468	91,9%
Angestellte bis zu 12 Monaten beurlaubt	278	225	80,9%
Angestellte länger als 12 Monate beurlaubt	1.082	1.032	95,4%

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

<sup>35</sup> Die Datengrundlage des Landesamts für Besoldung und Versorgung umfasst auch die Eigenbetriebe.

Tab. 20: *Beurlaubte Beschäftigte zum 30.6.2009*

Beurlaubte Beschäftigte	insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in Prozent
Beamtinnen und Beamte	2.884	2.701	93,7%
Angestellte	1.124	1.034	92,0%

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

Aus der Erhebung ergibt sich ein hoher Frauenanteil, insbesondere bei den längerfristigen Beurlaubungen. Für das Jahr 2009 kann bei den Angestellten die Dauer der Beurlaubung nicht mehr unterschieden werden, auch bei den Beamtinnen und Beamten erfolgt keine Aufgliederung nach der Dauer der Beurlaubung. Es ist aber anzunehmen, dass der Frauenanteil auch hier bei längerfristigen Beurlaubungen (in der Regel zur Kinderbetreuung) deutlich höher liegt als bei den kurzfristigen Beurlaubungen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen weiteren Überblick über die Beurlaubungssituation von Müttern und Vätern. Es ist erkennbar, dass wesentlich mehr Frauen als Männer Urlaub in Anspruch nehmen. Ebenso ist erkennbar, dass die Zahl der Beurlaubungen mit zunehmendem Alter des Kindes abnimmt.

Tab. 21: *Beurlaubte Mütter und Väter zum 30.6.2009<sup>36</sup>*

Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	davon Frauen mit Kindern			davon beurlaubte Frauen mit Kindern		
		< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.	< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.
300.383	164.436	14.141	12.966	56.116	7.798	4.673	5.644
	davon Männer	davon Männer mit Kindern			davon beurlaubte Männer mit Kindern		
		< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.	< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.
	135.947	9.318	9.432	55.485	684	439	1.391

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

<sup>36</sup> Durch die Einführung des neuen Tarifvertrages zum 01.11.2006, wurde die bisherige Zahlung des Ortszuschlags geändert. Dies hat zur Folge, dass die Angestellten dem Landesamt die Kinder nicht mehr mitteilen müssen. Dadurch sind die Zahlen ab November 2006 nur unter Vorbehalt zu betrachten. Daten aus 2005 sind nicht verfügbar.



## 6.4 Elternzeit

Zum 1. Januar 2007 trat das neue Elterngeld-Gesetz in Kraft. Die Neuregelung fällt also bereits in den Berichtszeitraum. Die vorliegenden Daten des Landesamts für Besoldung und Versorgung zeigen einen möglichen Einfluss der gesetzlichen Neuregelung des Elterngeldes auf die Inanspruchnahme der Beurlaubungsmöglichkeiten durch Väter. Auch bundesweit betrachtet belegen die Ergebnisse der Elterngeldevaluation einen Anstieg der Väterbeteiligung seit Einführung des Elterngeldes.

Tab. 22: *Beschäftigte in Elternzeit*

	Beschäftigte in Elternzeit				
	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Zum 30.6.2005	6.442	6.365	98,8%	77	1,2%
Zum 30.6.2009	7.874	7.512	95,4%	362	4,6%

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

## IV. Zusammenfassung

Mit dem Chancengleichheitsgesetz hat der Gesetzgeber die Rechtsgrundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst novelliert und weiterhin zu einem Grundsatz, einer Aufgabe und einem Ziel in der Landesverwaltung erklärt und konkretisiert.

Durch die gesetzliche Verpflichtung, Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen und Chancengleichheitspläne zu erstellen, ist Frauenförderung weiterhin ein bestimmendes Thema in der Personalplanung und -entwicklung in den Dienststellen der Landesverwaltung geblieben. Darüber hinaus ist mit der Einführung des Prinzips des Gender Mainstreamings in der Landesverwaltung ein wichtiger strategischer Schritt vollzogen worden, der die Gleichberechtigung der Geschlechter befördert.

In dem gesetzlich vorgegebenen Bericht (§ 25 ChancenG) wird nunmehr erstmals nach einer fünfjährigen Umsetzungsphase des Chancengleichheitsgesetzes eine Gesamtbilanz gezogen. Das umfangreiche statistische Material macht Fakten, Ergebnisse, Entwicklungen und Trends deutlich und wird aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln und mit den verschiedensten Querbezügen dargestellt.

Nach der Analyse der erhobenen Daten lassen sich folgende Entwicklungen ablesen:

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Landesverwaltung insgesamt ist im Berichtszeitraum kontinuierlich von 51,8% im Jahr 2005 auf 56,0% im Jahr 2009 gestiegen. In der Kommunalverwaltung ist bei insgesamt rückläufigen Beschäftigtenzahlen der Frauenanteil mit 61% stabil geblieben.
- Die Analyse der unterschiedlichen Geschäftsbereiche und Laufbahngruppen in der Landesverwaltung ergibt ein differenziertes Bild. Dementsprechend beträgt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Geschäftsbereichen des Staats-, Kultus-, Justiz-, Finanz-, Wirtschafts- und des Sozialministeriums über 50 Prozent, im Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz und im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst deutlich über 40 Prozent. Lediglich in den Geschäftsbereichen des Innenministeriums, des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr und im Rechnungshof liegt der Frauenanteil zwischen 30 und 40 Prozent.

- In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist der Frauenanteil gestiegen. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil deutlich gestiegen, und zwar bei den Beamtinnen und Beamten auf 43% und bei den Angestellten zum ersten Mal auf 50%. Im gehobenen Dienst (Beamte/-innen) sind mittlerweile 61,5% weibliche Beschäftigte zu verzeichnen, bei den vergleichbaren Angestellten sind es 58,7%.
- Die Analyse der Altersstruktur bei den Landesbediensteten ergibt – vorbehaltlich der Entwicklung anderer Faktoren wie z.B. Stellenabbau – einen größeren Spielraum zur Erhöhung des Frauenanteils in den nächsten Jahren. Bei den 61-65-jährigen Landesbediensteten machen Frauen im Jahr 2009 einen Anteil von 41,4% aus. Es werden also weniger weibliche als männliche Beschäftigte die Altersgrenze zum Ruhestand bzw. Renteneintritt erreichen.
- Die Obersten Landesbehörden<sup>37</sup> und deren Geschäftsbereiche wurden im Rahmen von Sonderauswertungen untersucht. Dabei konnte eine nahezu durchgängige Steigerung der Frauenanteile im (vgl.) höheren und (vgl.) gehobenen Dienst festgestellt werden.
- In den Obersten Landesbehörden sind Frauen im höheren Dienst nach wie vor unterrepräsentiert. Allerdings gibt es im Eingangsamt A 13 eine deutliche Steigerung des Frauenanteils von 37,6% (2005) auf 44,2% (2009). In der Eingangsstufe BAT IIa bzw. der Entgeltgruppe E 13/E 13Ü ist der Frauenanteil mit 51% nahezu unverändert geblieben. Ein hoher Frauenanteil in den Eingangsämtern wird zukünftig auch zu einer Erhöhung der Frauenanteile in den Beförderungsamtern im höheren Dienst führen.
- Auch im gehobenen Dienst der Beamtinnen und Beamten ist der Frauenanteil in allen Obersten Landesbehörden deutlich gestiegen. Den höchsten Anteil haben das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (66%), das Staatsministerium (61,5%) und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (59%). Bezogen auf alle Obersten Landesbehörden beträgt der Frauenanteil im gehobenen Dienst der Beamtinnen und Beamten 46,9%. Im vergleichbaren gehobenen Dienst der Angestellten beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in den Obersten Landesbehörden 71,2%.
- Die Analyse nach Besoldungsgruppen zeigt nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungsgruppen. Es zeigt sich auch eine zunehmende Verringerung des Frauenanteils mit jeder höheren Besoldungs- oder Entgeltstu-

---

<sup>37</sup> Mit Rechnungshof.

fe. Dennoch ist im Berichtszeitraum fast in jeder höheren Besoldungsgruppe gegenüber 2005 ein Anstieg festzustellen. Insbesondere in den B-Besoldungsstufen der Obersten Landesbehörden sind Frauen eine verschwindende Minderheit. Von 226 Stellen in B 3 bis B 11 sind nur 30 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 13,3%. Der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 beträgt 28,3%. In den Beförderungsjahren der A-Besoldung (A 14 bis A 16) konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum deutlich gesteigert werden.

- In nahezu allen Obersten Landesbehörden ist eine z.T. deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben<sup>38</sup> zu verzeichnen, in drei Obersten Landesbehörden um mehr als 10 Prozentpunkte. Auch in den nachgeordneten Bereichen ist ein positiver Trend zu verzeichnen. So sind im Geschäftsbereich des Sozialministeriums bzw. des Wissenschafts- und des Kultusministeriums rund 36% der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit Frauen besetzt.
- Der Frauenanteil bei der Neubesetzung von Stellen im höheren Dienst hat sich sowohl in den Obersten Landesbehörden als auch im nachgeordneten Bereich positiv entwickelt und nahezu überall die 50%-Marke erreicht bzw. z.T. deutlich überschritten.
- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im Berichtszeitraum gestiegen. Waren 2005 noch 34% aller Beschäftigten in Teilzeit, so sind es im Jahr 2009 36%. Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen. Ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 83%.

Die zielorientierte Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes zeigt demnach statistisch nachweisbare positive Wirkungen.

Aus dem statistischen Zahlenmaterial lässt sich ableiten, dass auch zukünftig Anstrengungen zur Steigerung des Frauenanteils überwiegend in folgenden Bereichen notwendig sind:

- im höheren Dienst,

---

<sup>38</sup> Alle bewerteten Stellen ab stellvertretender Referatsleitung.

- in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Führungs- und Leitungspositionen)
- sowie in Geschäftsbereichen mit überwiegend naturwissenschaftlicher und technischer Ausprägung.

Die Ergebnisse des Berichts ermutigen zu weiteren Anstrengungen, um den Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen. Darüber hinaus gilt es, Frauen beim Aufstieg in höhere Gehalts- und Besoldungsgruppen zu unterstützen, insbesondere auch in Führungspositionen. Gleichzeitig muss das bisher Erreichte stabilisiert werden, damit der insgesamt positive Trend fortgesetzt werden kann. Neben der gezielten beruflichen Förderung von Frauen muss aber auch künftig das Augenmerk auf Maßnahmen gerichtet werden, die die Balance von Berufs- und Familienleben für Männer und Frauen verbessern.

## V. Anhang: Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

### Tabellen:

- Tab. 1 Anzahl der Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden zum 30. Juni 2005
- Tab. 2 Anzahl der Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden zum 30. Juni 2009
- Tab. 3 Anzahl der Telearbeitsplätze im nachgeordneten Bereich des Landes zum 30. Juni 2005
- Tab. 4 Anzahl der Telearbeitsplätze im nachgeordneten Bereich des Landes zum 30. Juni 2009
- Tab. 5 Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Frauenanteil in der Landesverwaltung
- Tab. 6 Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung
- Tab. 7 Beschäftigte nach Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden mit nachgeordnetem Bereich 2009)
- Tab. 8 Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen
- Tab.9 Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen
- Tab. 10 Frauenanteil in den B-Besoldungsstufen in den Geschäftsbereichen zum Stichtag 30. Juni 2009
- Tab. 11 Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden (Juni 2005 bis Juni 2009)

- Tab. 12 Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich (Juni 2005 bis Juni 2009)
- Tab. 13 Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden
- Tab. 14 Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich
- Tab.15 Abordnungen zur Führungsakademie im Zeitraum Juni 2005 bis Juni 2009
- Tab. 16 Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung
- Tab. 17 Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten
- Tab. 18 Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung im höheren Dienst in den Landesbehörden
- Tab. 19 Beurlaubte Beschäftigte zum 30. Juni 2005
- Tab. 20 Beurlaubte Beschäftigte zum 30. Juni 2009
- Tab. 21 Beurlaubte Mütter und Väter zu 30. Juni 2009
- Tab. 22 Beschäftigte in Elternzeit

## **Abbildungen**

- Abb.1 Beschäftigte in der Landesverwaltung nach Geschlecht
- Abb.2 Frauenanteil bei Beamtinnen und Beamten in der Landesverwaltung
- Abb.3 Frauenanteil bei Angestellten der Landesverwaltung
- Abb. 4 Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden
- Abb. 5 Gehobener Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden
- Abb. 6 Angestellte vergleichbarer höherer Dienst in den Obersten Landesbehörden
- Abb. 7 Angestellte vergleichbarer gehobener Dienst in den Obersten Landesbehörden
- Abb. 8 Frauenanteil der Beschäftigten nach Geschäftsbereichen im Vergleich 2005 zu 2009
- Abb. 9 Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen (prozentual)
- Abb. 10 Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen (prozentual)
- Abb. 11 Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes in den Obersten Landesbehörden



- Abb. 12 Frauenanteil in der A-Besoldung und bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes in den Obersten Landesbehörden zum 30.6.2009
- Abb. 13 Frauenanteil in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 in den Geschäftsbereichen insgesamt
- Abb. 14 Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 in den Geschäftsbereichen
- Abb. 15 Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden
- Abb. 16 Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich
- Abb. 17 Beschäftigte in der Landesverwaltung 2009 nach Beschäftigungsumfang
- Abb. 18 Teilzeitbeschäftigte in der Landesverwaltung 2009 nach Geschlecht
- Abb. 19 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten
- Abb. 20 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen vergleichbaren Vergütungs-/Entgeltgruppen der Angestellten