

**Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg**

BILANZBERICHT 2015

zur

**Entwicklung des Frauenanteils und zur
Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
im öffentlichen Dienst Baden-Württemberg
in den Jahren von 2009 – 2013**

gemäß

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

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	1
	1. Ziel des Gesetzes	2
	2. Inhalt, Umfang und Methode der Berichterstattung	3
II.	Kennzahlen	4
	1. Beschäftigtenstruktur und Entwicklung insgesamt	5
	1.1 Beschäftigte in der Landes- und Kommunalverwaltung	5
	1.2 Laufbahngruppen.....	6
	1.3 Altersstruktur.....	9
	2. Beschäftigtenstruktur und Entwicklung in den Ressorts	11
	2.1 Laufbahngruppen – Oberste Landesbehörden.....	11
	2.2 Laufbahngruppen – Geschäftsbereiche	15
	3. Sonderauswertung: höherer Dienst.....	21
	3.1 Frauen in den Obersten Landesbehörden nach Besoldungs- und Entgelt gruppen	21
	3.2 Frauen in den Geschäftsbereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	25
	3.2.1 B-Besoldung	25
	4. Sonderauswertung: Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.....	29
	4.1 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden ...	29
	4.2 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich.....	30
	5. Sonderauswertung: Neubesetzungen, Aufstieg und Abordnungen	32
	5.1 Neubesetzungen im höheren Dienst	32
	5.2 Aufstieg	34
	5.3 Abordnungen zur Führungsakademie	36
	5.4 Mentoring.....	37
	6. Sonderauswertung: Teilzeitbeschäftigung.....	40
	6.1 Teilzeitbeschäftigung bei den Landesbehörden insgesamt	40
	6.2 Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Laufbahngruppen	42
	6.3 Beurlaubung.....	44
	6.4 Elternzeit	46
	6.5 Telearbeit.....	46
	6.5.1 Telearbeit in den Obersten Landesbehörden	47
	6.5.2 Telearbeit im nachgeordneten Bereich.....	48
III.	Zusammenfassung	50
	Fazit	53
IV.	Anhang: Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	55

I. Einleitung

Zehn 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 den zweiten 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). Der vorliegende Bericht setzt die mit dem Bilanzbericht 2010 begonnene Berichterstattung fort und knüpft inhaltlich 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.

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.

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 ausgerichtet¹. 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,
- den Abbau von Benachteiligungen und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

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).

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

2. Inhalt, Umfang und Methode der Berichterstattung

Der Bericht beinhaltet Ausführungen zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in den Obersten Landesbehörden und deren nachgeordneten Bereichen.

Der Darstellung der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur liegen ganz überwiegend die Daten der Personalstandstatistik des Statistischen Landesamts zugrunde – insoweit ohne mittelbaren Landesdienst, Eigenbetriebe und Universitätsklinika. Darüber hinaus sind Erhebungen des Landesamtes für Besoldung und Versorgung und Angaben der Personalreferate der Ministerien und deren nachgeordneten Behörden Grundlage für den Bericht.

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 Entgeltgruppen des höheren Dienstes,
- in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- bei Neubesetzungen, Laufbahnaufstieg und aufstiegsfördernden Abordnungen und
- bei Teilzeitbeschäftigung.

Die Bezeichnungen der Ministerien im Bericht beziehen sich auf die während des Berichtszeitraums bzw. zu den Stichtagen geltenden Bezeichnungen und Ressortzuschnitte (s. Hinweis unter Kapitel II.2.).

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 1.1.2009 bis 30.6.2013.

II. 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 2009 bis 2013 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 Entgeltgruppen (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 Landesverwaltung² hat im Berichtszeitraum weiter kontinuierlich zugenommen, und zwar bei einem Anstieg der Gesamtzahl der Beschäftigten. 2013 waren deutlich mehr als die Hälfte (58,3 %) 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 zum 30.6.2013 insgesamt 244.435 Personen beschäftigt. Im Berichtszeitraum ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 9.233 Personen gestiegen. Dies entspricht einer Zunahme der absoluten Zahl der weiblichen Beschäftigten um knapp 7 % bei einer Steigerung des Frauenanteils um 2,3 Prozentpunkte.

Tab. 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Frauenanteil in der Landesverwaltung

Jahr	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in Prozent
2009	237.993	133.276	56,0
2010	241.036	136.168	56,5
2011	243.780	139.398	57,1
2012	245.403	141.673	57,7
2013	244.435	142.509	58,3

Quelle: Personalstandstatistik

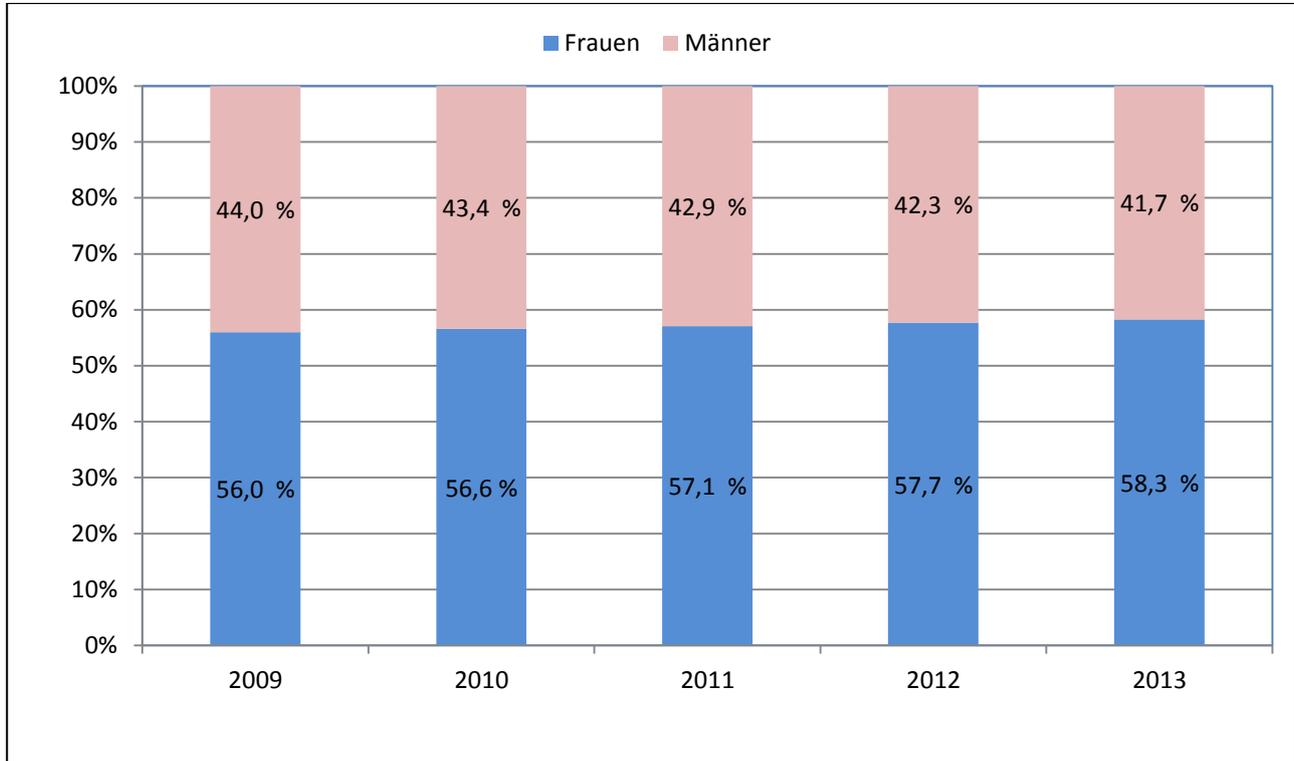
Bei näherer Betrachtung der Zahlen lässt sich ein gleichmäßiger jährlicher Anstieg des Frauenanteils feststellen. Gegenüber 51,8 % im Jahr 2005, dem ersten Berichtsjahr des ersten Bilanzberichts, ist eine kontinuierliche Steigerung von 56,0 % (2009) über 56,5 % (2010), 57,1 % (2011) und 57,7 % (2012) auf nunmehr 58,3 % festzustellen. Über die Gesamtzahl der Beschäftigten hinweg konnte insoweit der Zustand der Geschlechterparität zu Gunsten der Frauen stabilisiert werden.

² Landesbehörden, einschließlich Gerichte und Hochschulen (soweit sie nicht als Sonderrechnung oder Körperschaft des öffentlichen Rechts geführt werden), ohne mittelbaren Landesdienst, Eigenbetriebe und Universitätsklinika.

Das Personal der Universitäten Stuttgart, Ulm und Karlsruhe wird als Sonderrechnung geführt. Diese umfasste zum Stichtag 30.6.2013 12.380 Beschäftigte. Die Universität Karlsruhe wird als Körperschaft des öffentlichen Rechts geführt mit 5.598 Beschäftigten zum 30.6.2013.

Wie die nachfolgende Grafik veranschaulicht, konnte ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils mit 0,5 Prozentpunkten zwischen 2009 und 2010 und jeweils 0,6 Prozentpunkten in den Folgejahren bis 2013 erreicht werden.

Abb. 1: Beschäftigte in der Landesverwaltung nach Geschlecht



Quelle: Personalstandstatistik

Auch in der Kommunalverwaltung sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Ihr Anteil ist im Berichtszeitraum angestiegen von 61,3 % (2009) auf 63,7 % (2013), wobei im Jahr 2013 (insg. 207.108 Beschäftigte) knapp 10.000 Personen mehr beschäftigt waren als 2009 (insg. 197.504 Beschäftigte). Dieser Personalanstieg kam ganz überwiegend weiblichen Beschäftigten zugute, deren Zahl sich um rd. 10.800 Beschäftigte von 121.140 auf 131.969 erhöhte.

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 Dienst³: Beschäftigte der Entgeltgruppen TV-L E 1 bis E 4⁴;
- der mittlere Dienst: A 5 bis A 9 und E 5 bis E 8;
- der gehobene Dienst: A 9 bis A 13 und E 9 bis E 12;
- der höhere Dienst: A 13 bis A 16, B-Besoldung und E 13 bis E 15 Ü.

In der Landesverwaltung ist in nahezu allen Laufbahngruppen sowohl der Beamtinnen und Beamten als auch der Angestellten ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen.

Der deutlichste Anstieg des Frauenanteils konnte im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten erreicht werden. Er stieg von 36,6 % (2005) über 43,3 % (2009) auf 48,2 % im Jahr 2013. Bei den vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes ist der Frauenanteil mit 49,7 % nahezu gleich geblieben. Damit ist auch im höheren Dienst Geschlechterparität nach den Gesamtzahlen nahezu erreicht.

Im gehobenen Dienst und im vergleichbaren Angestelltenbereich dominieren nach den Gesamtzahlen die Frauen. Ihr Anteil liegt bei 63,9 % bzw. 60,1 %.

Bei den Angestellten des vergleichbaren mittleren und höheren Dienstes blieb der Frauenanteil mit 80,5 % und 49,7 % nahezu unverändert.

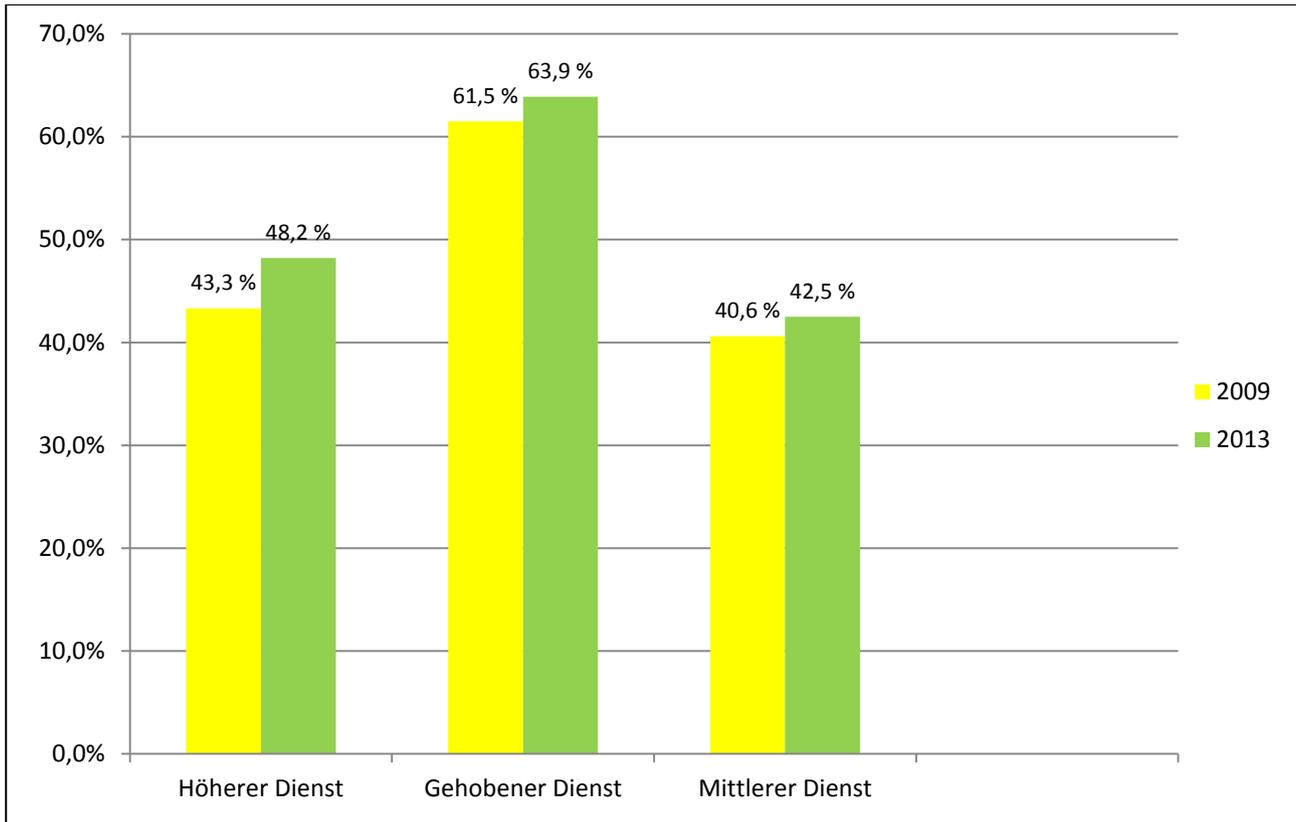
Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 42,5 %, während bei den Angestellten im vergleichbaren mittleren bzw. einfachen Dienst die Frauen mit einem Anteil von 80,5 % bzw. 71,3 % dominieren.

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

³ Im Rahmen der Dienstrechtsreform ist der einfache Dienst der Beamtinnen und Beamten ab dem 1.1.2011 entfallen. Die Beschäftigten wurden in ein Amt einer entsprechenden Laufbahn in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes übergeleitet (s. Art. 62 § 1 Abs. 1 Nr. 3 Dienstrechtsreformgesetz). Als Folge wurden im Jahr 2013 keine Zahlen für den einfachen Dienst ausgewiesen.

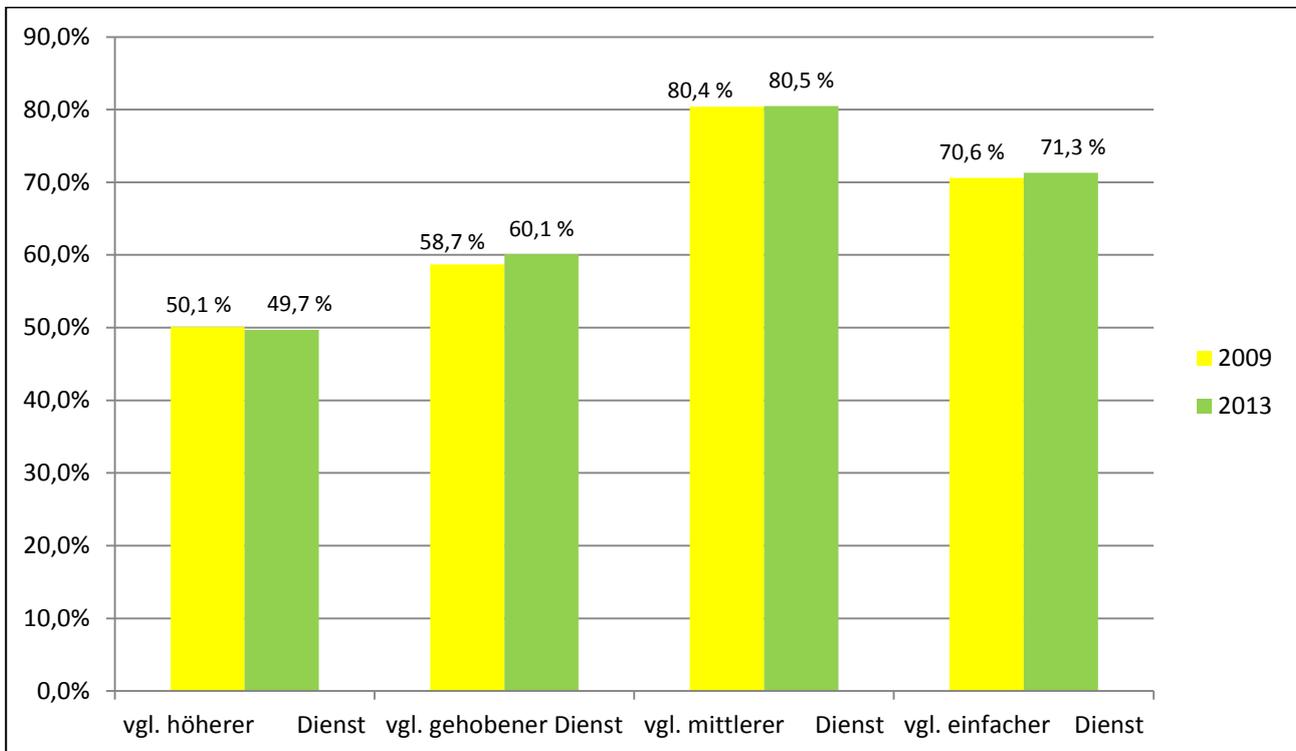
⁴ Die Entgeltgruppen nach dem TV-L werden im Folgenden entsprechend als „vergleichbarer einfacher/mittlerer/gehobener/höherer Dienst“ bezeichnet. Der Tarifvertrag TV-L sieht keine mit dem BAT vergleichbaren Laufbahngruppen vor, vielmehr existieren laufbahnübergreifende Entgeltgruppen, die auch vergleichbare Entgeltgruppen anderer Tarifverträge enthalten. Zu statistischen Zwecken werden die Entgeltgruppen des TV-L jedoch weiterhin den Laufbahngruppen zugeordnet.

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



Quelle: Personalstandstatistik

Abb.3: *Frauenanteil bei Angestellten der Landesverwaltung*



Quelle: Personalstandstatistik

Betrachtet man die Entwicklung zusammenfassend, so zeigt sich bei den Beamtinnen des höheren Dienstes mit 4,9 Prozentpunkten der stärkste Anstieg. Hier waren Frauen bislang am deutlichsten unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist bei den vergleichbaren Angestellten mit knapp 50 % nahezu gleich geblieben.

Im gehobenen Dienst zeigt sich sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den vergleichbaren weiblichen Angestellten ein moderater Anstieg des Frauenanteils, bei deutlicher Überrepräsentanz von Frauen.

Mit 42,5 % noch deutlich unter der 50 %-Marke liegt der Frauenanteil im mittleren Dienst der Beamtinnen und Beamten. Der mittlere Dienst stellt zahlenmäßig mit insgesamt rd. 26.000 Beschäftigten aber die kleinste Gruppe der Beamtinnen und Beamten. Bei den vergleichbaren Angestellten des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei über 80 %.

Beim Gesamtblick auf die Laufbahngruppen ist demnach eine ausreichende Repräsentanz von Frauen gegeben. Diese erfreuliche Feststellung muss aber bei einem detaillierten Blick auf die Laufbahngruppen differenziert werden (s. Kap. 2).

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 ein Indiz für die Entwicklung der zur Wiederbesetzung verfügbaren Stellen sein. Insbesondere lässt sich nur schwer prognostizieren, in welchem Maß die mit der Dienstrechtsreform vorgesehene freiwillige Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus die Situation beeinflussen wird.

Tab. 2: Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung ab 57 Jahren

30.6.2009			
Alter	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
		Absolut	in Prozent
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
Summe	44.813	20.657	46,1
30.6.2013			
Alter	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
		Absolut	in Prozent
57-60	29.265	15.816	54,0
61-62	13.076	6.594	50,4
63 und älter	8.660	3.612	41,7
Summe	51.001	26.022	51,0

Quelle: Personalstandstatistik

Erkennbar wird aus dem Vergleich, dass in den nächsten zwei Jahren deutlich mehr Beschäftigte, nämlich voraussichtlich 8.660 Personen wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze ausscheiden werden. Das sind knapp 4.000 Beschäftigte mehr als 2009 bei einem gestiegenen Frauenanteil von 41,7 %.

Zum 30.6.2013 betrug der Anteil an über 57-jährigen Frauen 51 % und ist damit nahezu gleich zum Anteil der Männer. Insgesamt werden in den kommenden Jahren rd. 51.000 Stellen frei.

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 Geschäftsbereiche⁵ jeweils gesondert dargestellt.

Der Regierungswechsel von 2011 hatte Auswirkungen auf die Aufgabenzuschnitte der Ministerien. So entstand das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (MFW) durch Zusammenschluss von Finanzministerium und Wirtschaftsministerium. Es ist mit rd. 650 Beschäftigten das größte Ministerium. Das ehemalige Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr wurde aufgeteilt in das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft (UM) und in das Ministerium für Verkehr und Infrastruktur (MVI). Neu eingerichtet wurde das Ministerium für Integration (IntM). Es ist mit knapp 60 Beschäftigten das kleinste Haus.

Die nachstehenden Tabellen weisen diese Veränderungen entsprechend aus.

2.1 Laufbahngruppen – Oberste Landesbehörden

2.1.1 Beschäftigte

Zum 30.6.2013 waren bei den Obersten Landesbehörden insgesamt 3.491 Personen beschäftigt, davon waren 1.795 Frauen. Ihr Anteil stieg um 3,9 Prozentpunkte auf jetzt 51,4 %. Im Durchschnitt der Beschäftigten in den Obersten Landesbehörden ist demnach Geschlechterparität erreicht.

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 mittleren Dienstes der Beamtinnen und Beamten sowie der vergleichbaren Angestellten (insg. rd. 700 Beschäftigte) wird abgesehen, da diese zahlenmäßig nur wenig ins Gewicht fallen und somit prozentuale Angaben zu Veränderungsraten keine hinreichende Aussagekraft haben. Ebenfalls abgesehen wird von einer Darstellung des einfachen Dienstes der Angestellten (rd. 120 Beschäftigte).

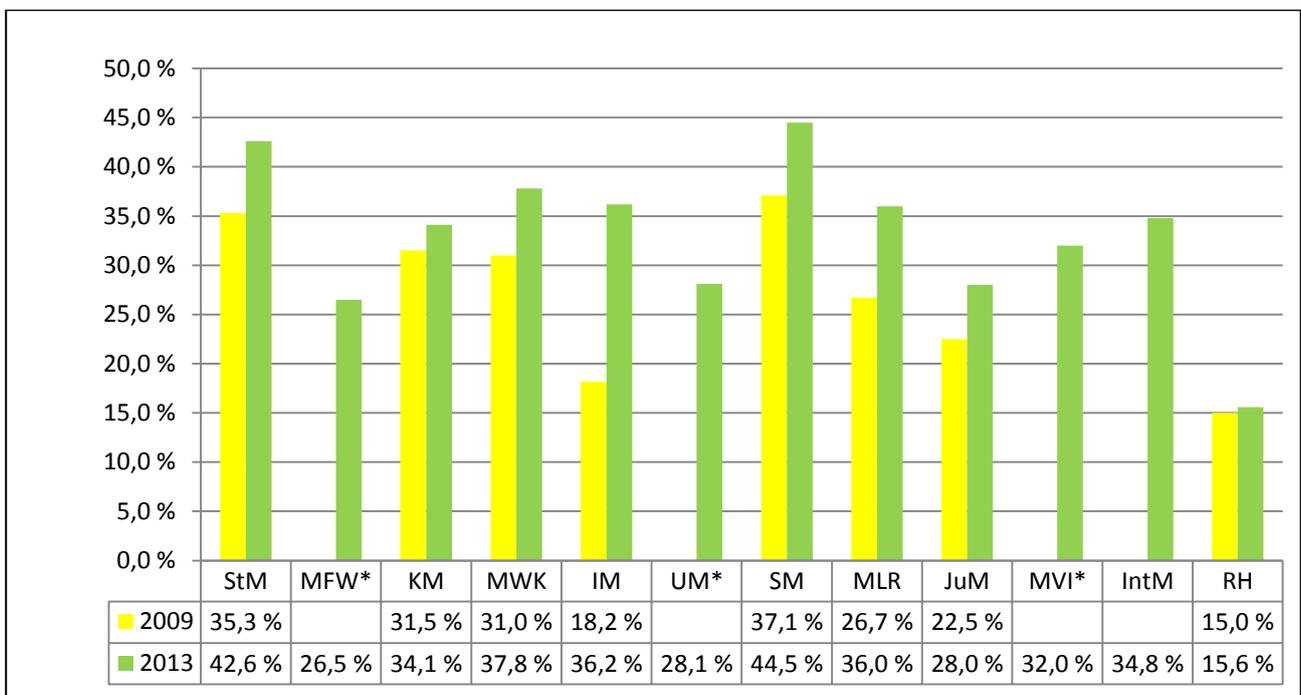
⁵ Die Zuordnung der Geschäftsbereiche basiert auf der Grundlage der Personalstandstatistik. Darüber hinausgehende Stellenzuweisungen zwischen Ministerien sind insoweit nicht berücksichtigt.

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.

Von den insgesamt 1.377 Beschäftigten im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden sind 454 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 33 %. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Jahr 2009 (25,7 %).

Der Frauenanteil ist in allen Obersten Landesbehörden zum Teil sehr deutlich angestiegen. Die höchste Steigerungsrate mit 18 Prozentpunkten weist das Innenministerium (IM) auf, dann folgt das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR) mit einem Anstieg um 9,3 Prozentpunkte.

Abb. 4: *Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden (jeweils zum 30.6.)*



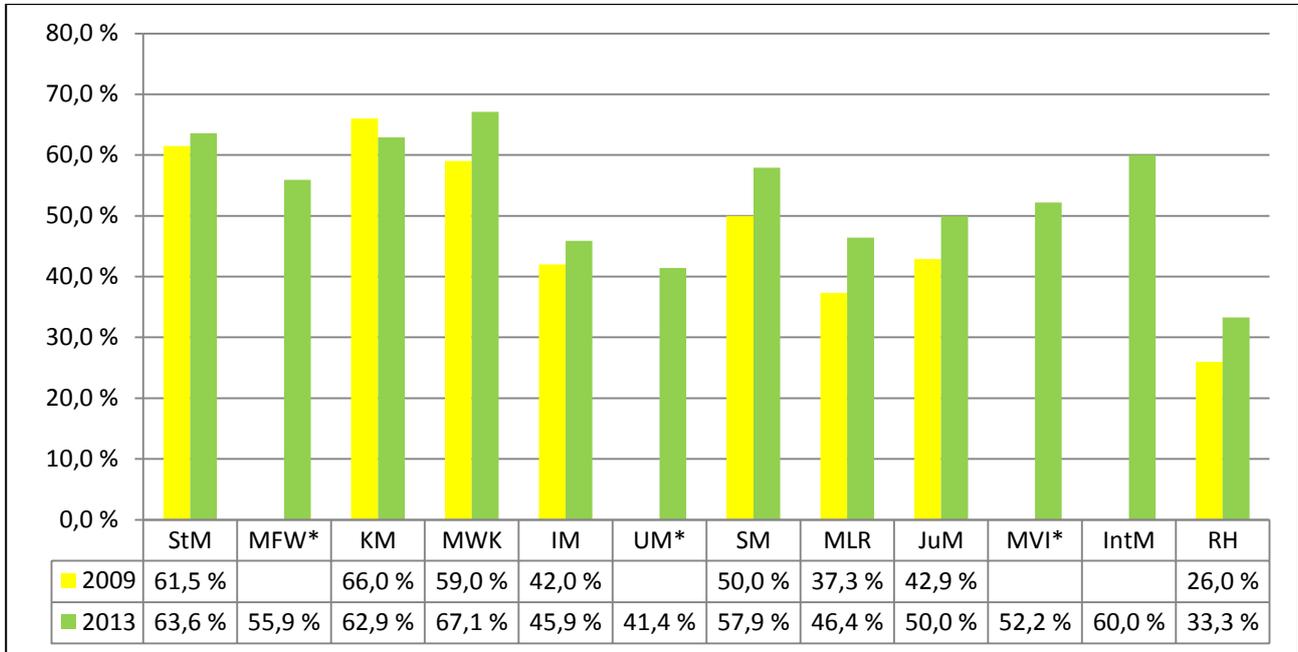
Quelle: Personalstandstatistik

* 2009: FM 20,0 %, WM 24,6 %, UVM 21,5 %

Auch in der Laufbahn des gehobenen Dienstes (insg. 890 Beschäftigte, davon 472 Frauen) ist der Frauenanteil in nahezu allen Obersten Landesbehörden deutlich gestiegen. Der Frauenanteil beträgt hier im Durchschnitt 53,0 % gegenüber 46,9 % im Jahr 2009.

Die höchsten Steigerungsraten weisen das MLR sowie das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) auf. Demgegenüber ist der Frauenanteil im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (KM) leicht gesunken.

Abb. 5: Gehobener Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Obersten Landesbehörden (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

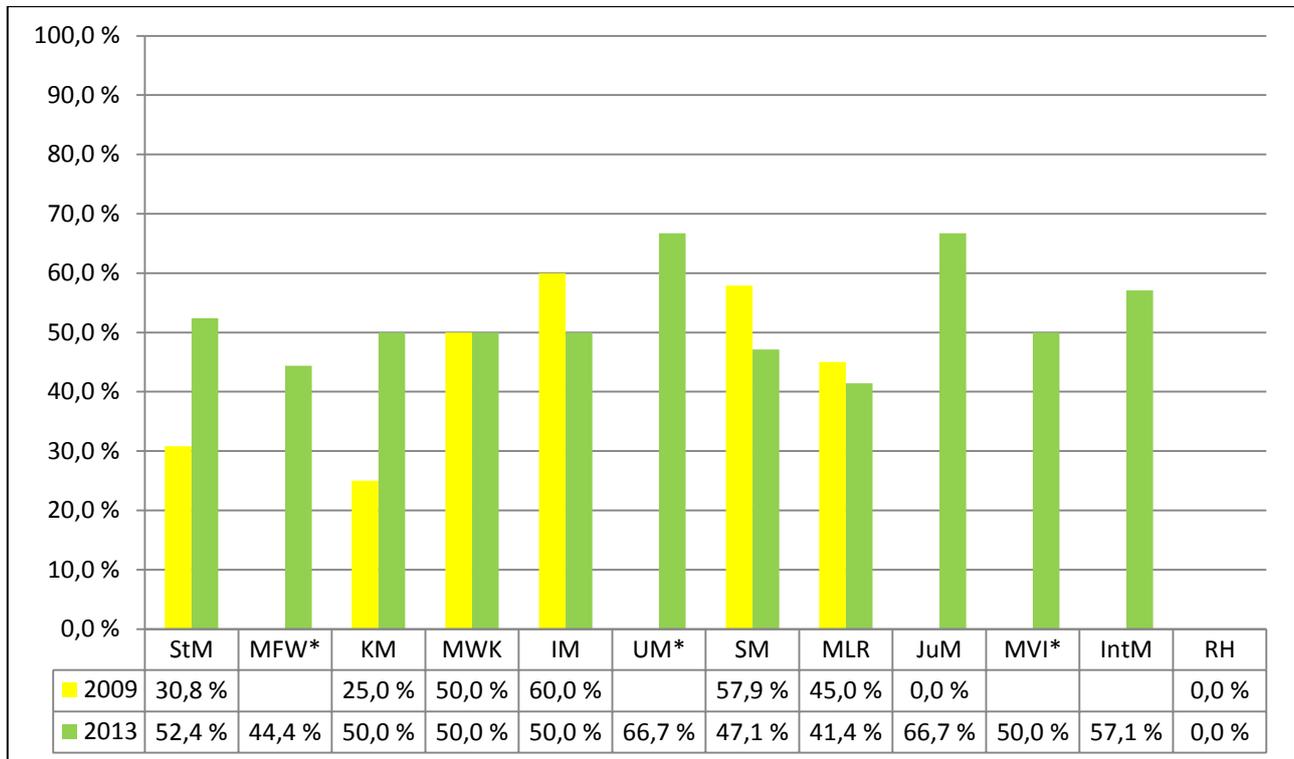
* 2009: FM 45,3 %, WM 50,6 %, UVM 34,7 %

Der Frauenanteil im höheren Dienst bei vergleichbaren Angestellten in den Obersten Landesbehörden ist während des Berichtszeitraums im Durchschnitt aller Obersten Landesbehörden von 43,4 % im Jahr 2009 auf 49,4 % im Jahr 2013 angestiegen.

Im Vergleich der einzelnen Obersten Landesbehörden hat er sich während des Berichtszeitraums nicht einheitlich entwickelt. Hier ist aber zu berücksichtigen, dass es sich insgesamt nur um 160 Beschäftigte im vergleichbaren höheren Dienst bei den Obersten Landesbehörden handelt.

In einigen Obersten Landesbehörden hat der Frauenanteil zum Teil deutlich zugenommen, wie im KM und dem Justizministerium (JuM). Der starke Anstieg im JuM ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass es sich hier insgesamt nur um drei Beschäftigte im vergleichbaren höheren Dienst gehandelt hat. Demgegenüber sind die Zahlen auch in einigen Obersten Landesbehörden zurückgegangen, wie im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren (SM) und dem IM. Da es sich oft um geringe Fallzahlen handelt, sind die Daten entsprechend zurückhaltend zu interpretieren.

Abb. 6: Angestellte vergleichbarer höherer Dienst in den Obersten Landesbehörden⁶
(jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

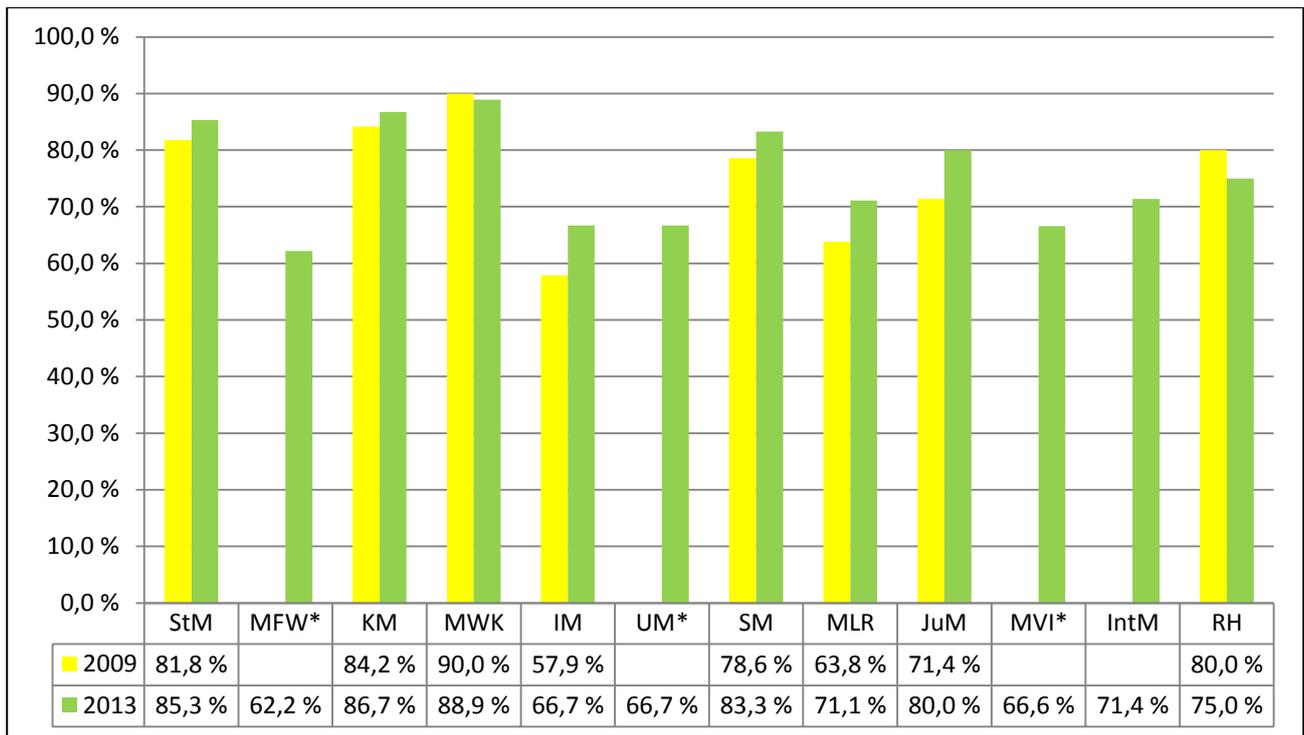
* 2009: FM 0 %, WM 45,0 %, UVM 16,7 %

Ebenso wie beim Angestelltenbereich des vergleichbaren höheren Dienstes ist auch die Entwicklung des Frauenanteils im Angestelltenbereich des vergleichbaren gehobenen Dienstes (insgesamt 216 Beschäftigte) nicht einheitlich, wenn auch auf einem deutlich höheren Niveau des Frauenanteils (Durchschnitt: 73,6 % gegenüber 71,2 % in 2009).

Ganz überwiegend hat der Frauenanteil in den Obersten Landesbehörden zugenommen. Im MWK und beim Rechnungshof (RH) ist der Frauenanteil dagegen zurückgegangen. Allerdings ergeben sich die Veränderungen auch hier aus der Tatsache, dass schon geringe Änderungen im absoluten Bereich Auswirkungen auf das prozentuale Ergebnis haben. So handelt es sich beispielsweise beim RH um insgesamt nur vier Beschäftigte.

⁶ einschließlich außertariflich Beschäftigter, deren Bezahlung oberhalb der im TVöD/TV-L stehenden Entgeltgruppen liegt.

Abb. 7: Angestellte vergleichbarer gehobener Dienst in den Obersten Landesbehörden (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

* 2009: FM 100 %, WM 52,6 %, UVM 88,2 %

2.2 Laufbahngruppen – Geschäftsbereiche

2.2.1 Beschäftigte

Bei der Betrachtung der Geschäftsbereiche der Obersten Landesbehörden⁷ ist zu berücksichtigen, dass die Größe der Geschäftsbereiche sehr unterschiedlich ist. Der Geschäftsbereich des Staatsministeriums ist mit 358 Beschäftigten der kleinste, der des Kultusministeriums mit 129.948 der weitaus größte. Das Ministerium für Integration hat keinen nachgeordneten Bereich.

⁷ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden werden auch als nachgeordneter Bereich bezeichnet.

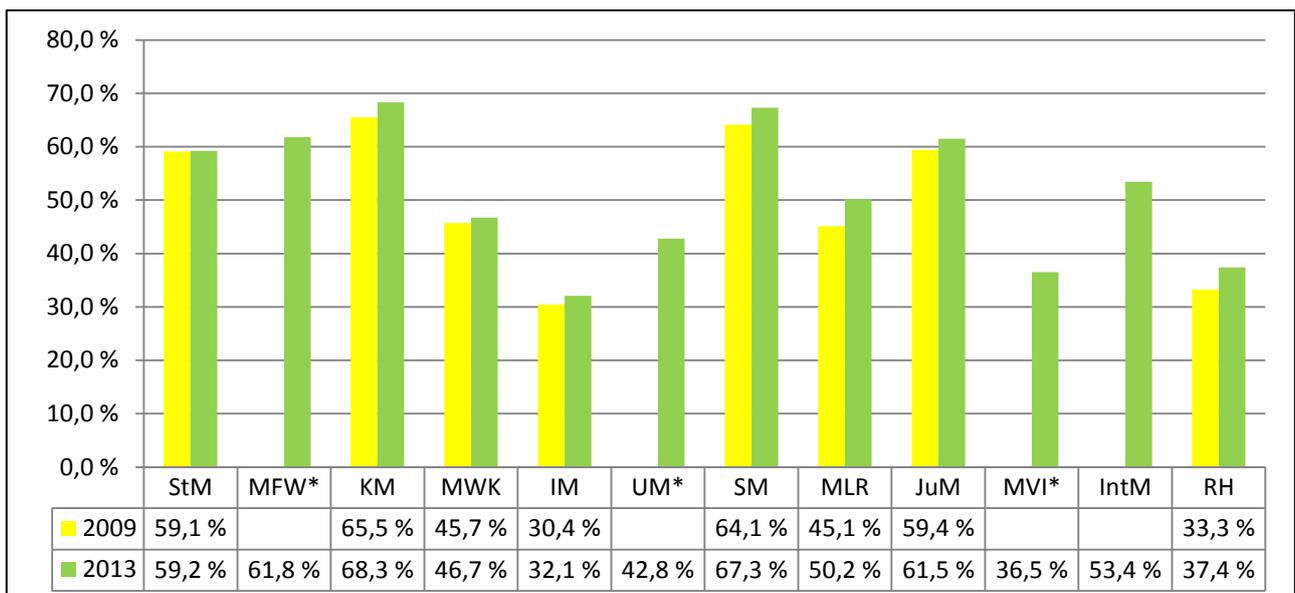
Tab. 3: Beschäftigte nach Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden mit nachgeordnetem Bereich zum 30.6.2013)

Geschäftsbereich	Beschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in Prozent
Staatsministerium	358	212	59,2
Finanz- und Wirtschaftsministerium	19.690	12.175	61,8
Kultusministerium	129.948	88.732	68,3
Wissenschaftsministerium	28.754	13.434	46,7
Innenministerium	39.905	12.807	32,1
Umweltministerium	930	398	42,8
Sozialministerium	865	582	67,3
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	3.739	1.876	50,2
Justizministerium	19.516	12.003	61,5
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	378	138	36,5
Integrationsministerium	58	31	53,4
Rechnungshof	214	80	37,4

Quelle: Personalstandstatistik

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

Abb. 8: Frauenanteil der Beschäftigten nach Geschäftsbereichen in Prozent (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

* 2009: FM 59,2 %, WM 50,1 %, UVM 39,8 %

In allen Geschäftsbereichen erhöhte sich der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt. In sieben Geschäftsbereichen lag der Frauenanteil zum Teil deutlich über 50 %.

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, Klima und Energiewirtschaft (UM) ist eine Erhöhung des Frauenanteils festzustellen. Eine noch deutlichere Erhöhung des Frauenanteils in diesen Ressorts dürfte erst erreichbar 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 JuM und des IM sind Bereiche vorhanden (Polizei und Justizvollzug), die noch einen relativ geringen Frauenanteil aufweisen, der erst in den letzten Jahren – und vornehmlich im Eingangssamt der Laufbahnen – erhöht werden konnte.

Im nachgeordneten Bereich des IM überwiegen die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes mit einem Anteil von fast zwei Dritteln gegenüber den übrigen Beschäftigten deutlich.

Einstellungen von Frauen bei der Schutzpolizei in Baden-Württemberg erfolgen seit Herbst 1987. Der Polizeivollzugsdienst ist nach wie vor stark von Männern dominiert. Seit 1993 gibt es einen Direkteinstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst. Einen Direkteinstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst gibt es nicht. Hier erfolgt die Personalauswahl ausschließlich aus dienst erfahrenen Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes rekrutiert, 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 sein wird. Der Frauenanteil bei der Polizei insgesamt hat sich von 1,4 % im Jahr 1987 auf 16,7 % zum 30.6.2013 erhöht. Der Frauenanteil bei den jährlichen Einstellungen sowohl in den mittleren als auch in den gehobenen Polizeivollzugsdienst liegt seit einigen Jahren bei jeweils ca. einem Drittel.

2.2.2 Frauenanteil im höheren Dienst

Erfreulich ist, dass auch in diesem Berichtszeitraum der Anteil der Frauen im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten und auch bei den vergleichbaren Angestellten in allen Geschäftsbereichen gestiegen ist.

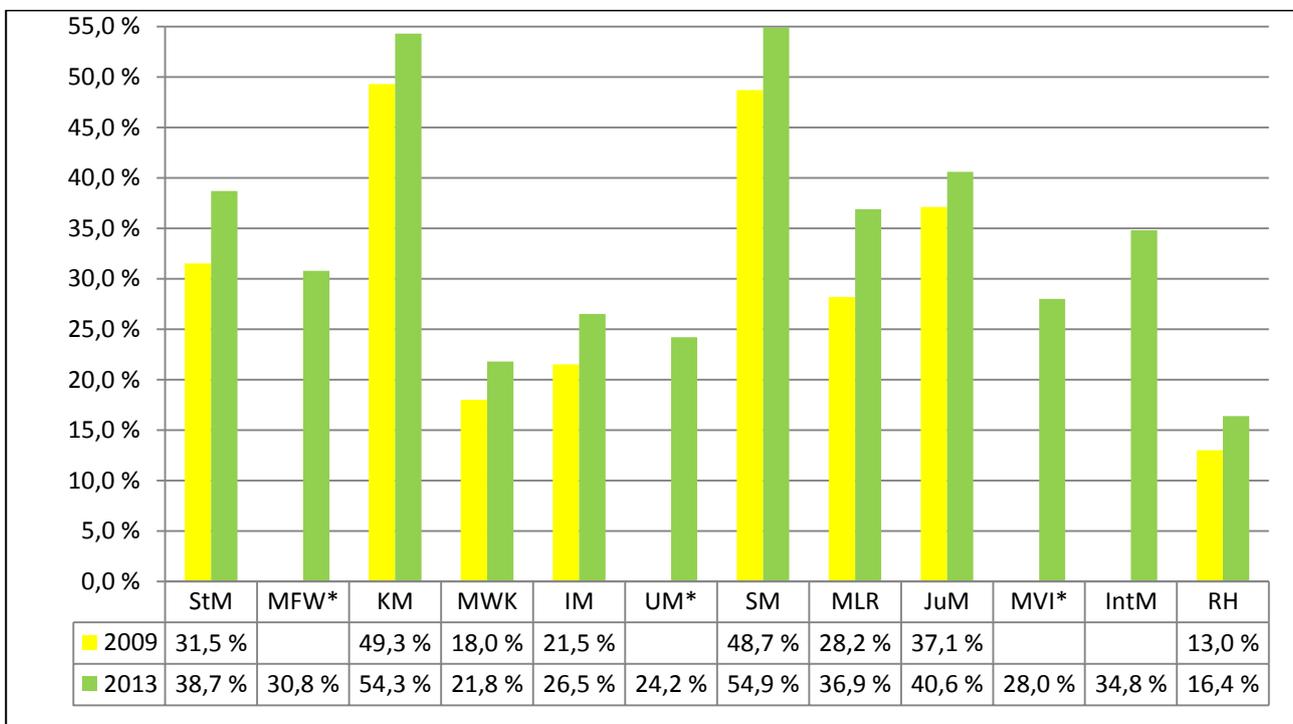
Die höchsten Steigerungsraten im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten sind im Geschäftsbereich des MLR mit 8,7 Prozentpunkten und des SM mit 6,2 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes weist der Geschäftsbereich des Staatsministeriums (StM) mit 15,5 Prozentpunkten die höchste Steigerungsrate auf; in absoluten Zahlen handelt es sich um 14 beschäftigte Frauen. Für den RH ist darauf hinzuweisen, dass es sich hier nur um eine Stelle handelt.

Trotz dieser steigenden Tendenz sind Frauen im höheren Dienst immer noch unterrepräsentiert. In nur zwei Geschäftsbereichen liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes über 50 %. In allen anderen Geschäftsbereich ist der Frauenanteil aber zum Teil deutlich gestiegen. Im Durchschnitt der Geschäftsbereiche liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 48,2 %.

Bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes hat sich die Situation verbessert. Hier sind zwischenzeitlich in sieben Geschäftsbereichen mehr als die Hälfte Frauen. Im Durchschnitt der Geschäftsbereiche liegt der Frauenanteil hier bei 49,7 %.

Abb. 9: Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen in Prozent (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

* 2009: FM 27,2 %, WM 24,6 %, UVM 16,6 %

Tab. 4: Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen (zum 30.6.2013)

Geschäftsbereich	Beschäftigte im höheren Dienst	
	insgesamt	davon Frauen
Staatsministerium	111	43
Finanz- und Wirtschaftsministerium	756	233
Kultusministerium	42.551	23.109
Wissenschaftsministerium	5.939	1.295
Innenministerium	1.912	507
Umweltministerium	380	92
Sozialministerium	306	168
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	1.150	424
Justizministerium	3.198	1.298
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	157	44
Integrationsministerium	23	8
Rechnungshof	55	9

Quelle Personalstandstatistik

Abb. 10: Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen in Prozent (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

* 2009: FM 59,5 %, WM 48,6 %, UVM 35,0 %

Tab.5: Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen (zum 30.6.2013)

Geschäftsbereich	Beschäftigte im höheren Dienst	
	insgesamt	davon Frauen
Staatsministerium	28	14
Finanz- und Wirtschaftsministerium	121	64
Kultusministerium	4.020	2.468
Wissenschaftsministerium	8.579	3.623
Innenministerium	280	126
Umweltministerium	104	46
Sozialministerium	285	221
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	452	263
Justizministerium	1.329	733
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	34	13
Integrationsministerium	7	4
Rechnungshof	1	-

Quelle: Personalstandstatistik

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;
- 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 Besoldungs- und Entgeltgruppen

3.1.1 B-Besoldung

In der B-Besoldung befindet sich die obere und oberste Führungsebene der Ministerien und des Rechnungshofs. Zwischenzeitlich sind in allen Ministerien Frauen in die B-Besoldung aufgerückt. Ihr Anteil in diesen Besoldungsgruppen ist aber nach wie vor gering, auch wenn deutliche Steigerungen gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen sind.

So waren im Jahr 2000 erst sieben und im Jahr 2004 zwölf Frauen in den Ministerien in der B-Besoldung. Zum Stichtag 30.6.2009 waren es insgesamt 30 Frauen, ein Anteil von 13,3 %. Dieser konnte nun zum Stichtag 30.6.2013 auf 23,5 % gesteigert werden. Das entspricht 54 Frauen bei insgesamt 230 Beschäftigten in der B-Besoldung der Obersten

Landesbehörden. Die meisten von ihnen, nämlich 34, sind in der Besoldungsgruppe B 3 anzutreffen, das sind 62,9 %. 2 Frauen sind in B 2 (3,7 %), 9 Frauen sind in den Besoldungsgruppen B 4 bis B 6, 9 Frauen in höheren Besoldungsgruppen (jeweils 16,7 %).

3.1.2 A- Besoldung

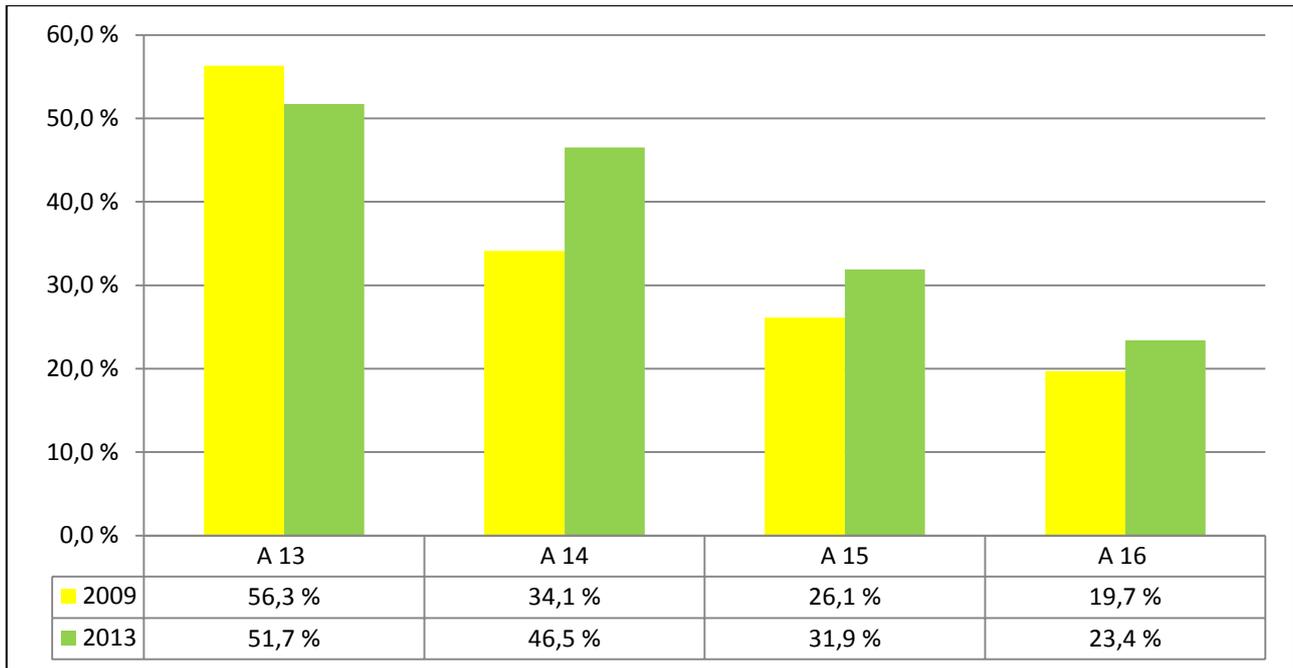
Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in der A-Besoldung des höheren Dienstes (A 13 bis A 16) in den Obersten Landesbehörden deutlich gesteigert werden. Zum Stichtag 30.6.2009 gab es in den Obersten Landesbehörden insgesamt 912 Beschäftigte in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16, davon waren 258, also 28,3 %, Frauen. Diesen stehen zum Stichtag 30.6.2013 insgesamt 1.062 Beschäftigte in diesen Besoldungsstufen gegenüber. Davon sind 366, also 34,5 %, Frauen.

Der Frauenanteil ist im Eingangsamts A 13 am höchsten, nämlich 51,7 % im Durchschnitt der Obersten Landesbehörden. Allerdings ist er leicht zurückgegangen gegenüber dem Stichtag 30.6.2009 mit 56,3 %, obwohl die Anzahl der Beschäftigten in dieser Besoldungsstufe von 64 auf 89 gestiegen ist. Geschlechterparität ist hier aber nach wie vor gegeben.

In den übrigen Besoldungsstufen ist der Frauenanteil deutlich gestiegen. In A 14 liegt er bei 46,5 %, in A 15 bei 31,9 % und in A 16 mit 23,4 % am niedrigsten. Hier sind Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert (s. Abb. 11).

- In der Besoldungsstufe A 16 ist der Frauenanteil in allen Obersten Landesbehörden gestiegen. Nur noch in vier Häusern liegt er zum 30.6.2013 unter 20 % (JuM, UM, MVI, MWK), ganz überwiegend liegt er zwischen 20 % und 30 %. Den höchsten Frauenanteil hier hat das SM mit 36 %.
- In der Besoldungsgruppe A 15 hat das MWK mit 48,6 % den höchsten Frauenanteil, beim StM und beim IM liegt er über 40 %. Bei den übrigen Obersten Landesbehörden liegt er zwischen 15 % und knapp 38 %. Der RH hat keine Frau in dieser Besoldungsgruppe beschäftigt, allerdings gibt es dort nur vier Beschäftigte.
- In A 14 ist der Frauenanteil deutlich gestiegen. Nur noch bei zwei Ministerien liegt er unter 30 %. Alle anderen Häuser liegen zum Teil deutlich über 50 %.
- Das Eingangsamts A 13 weist im Durchschnitt den höchsten Frauenanteil auf. Bei acht Häusern liegt er über 50 %. Allerdings gibt es in dieser Besoldungsstufe insgesamt nur 89 Beschäftigte.

Abb. 11: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes in den Obersten Landesbehörden (jeweils zum 30.6.2013)



Quelle: Personalstandstatistik

Es zeigt sich also erwartungsgemäß, dass sich ein hoher Frauenanteil im Eingangssamt A 13 im Lauf der Zeit auch auf den Frauenanteil in den darüber liegenden Besoldungsgruppen positiv auswirkt.

Fazit ist aber, dass – je höher die Besoldungsgruppe – nach wie vor Frauen umso mehr unterrepräsentiert sind.

3.1.3 R-Besoldung

In der R-Besoldung sind zum Stichtag 30.6.2013 in Obersten Landesbehörden insgesamt 75 Beschäftigte eingruppiert, davon 64 Beschäftigte in R1. Hier beträgt der Frauenanteil 40,6 %, das entspricht 26 Frauen. Von 11 Beschäftigten in R 2 und R 3 sind 3 Frauen.

3.1.4 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 personelle Veränderungen relativ große Auswirkungen auf die prozentualen Angaben zu Veränderungsraten.

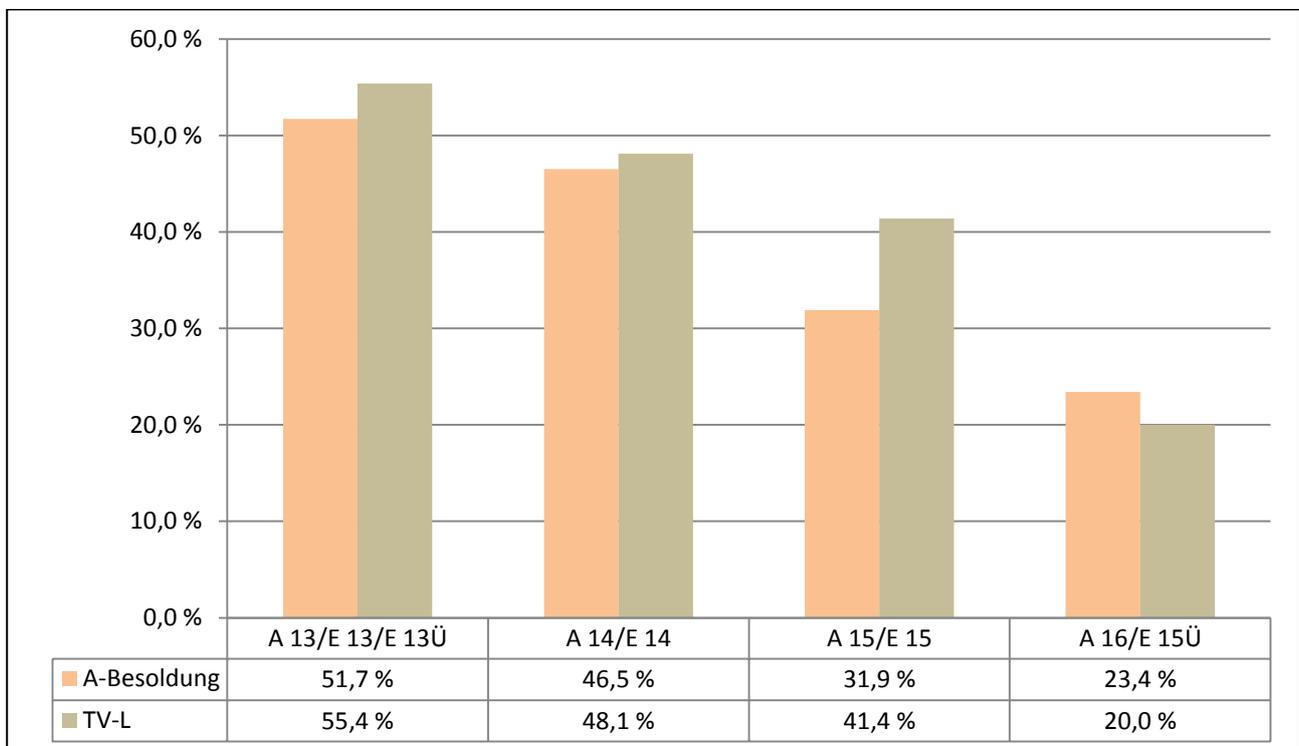
Im Jahr 2005 waren in den Obersten Landesbehörden insgesamt 116 Angestellte im vergleichbar höheren Dienst beschäftigt, davon 49 Frauen (42,2 %). Nach der Einführung des

TV-L waren zum Stichtag 30.6.2009 in den Entgeltgruppen E 13 bis E 15Ü in den Obersten Landesbehörden insgesamt 113 Stellen eingruppiert. Davon waren 49, das entspricht 43,4 %, mit Frauen besetzt. Auch hier zeigte sich, dass der Frauenanteil mit aufsteigender Entgeltgruppe geringer wird.

Zum Stichtag 30.6.2013 gibt es insgesamt 160 Angestellte im vergleichbaren höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden. Der Anteil der Frauen konnte auf 49,4 % gesteigert werden (insgesamt 79 Frauen). Allerdings ist der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E 15 Ü mit 20 % immer noch sehr gering. Es handelt sich hier absolut aber nur um insgesamt 5 Beschäftigte. Demgegenüber sind 55,4 % der Beschäftigten in der Entgeltgruppe E 13/E 13Ü Frauen (41 Frauen). Hier ist zu erwarten, dass die Erhöhung des Frauenanteils in dieser Entgeltgruppe sich zukünftig auch auf den Frauenanteil in den darüber liegenden Entgeltgruppen positiv auswirken wird.

In der nachstehenden Tabelle wird der Frauenanteil in den A-Besoldungsgruppen und in den entsprechenden Entgeltgruppen des höheren Dienstes zum Stichtag 30.6.2013 gegenübergestellt:

Abb. 12: Frauenanteil in der A-Besoldung und bei den Angestellten des vergleichbaren höheren Dienstes in den Obersten Landesbehörden (zum 30.6.2013)



Quelle: Personalstandstatistik

In absoluten Zahlen handelt es sich bei den Beschäftigten nach dem TV-L in der Entgeltgruppe E 13/E 13Ü⁸ um insgesamt 74, in E 14 um 52, in E 15 um 29 und in E 15Ü um insgesamt 5 Beschäftigte.

3.2 Frauen in den Geschäftsbereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

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.

Der durchschnittliche Frauenanteil in der B-Besoldung betrug zum 30.6.2005 lediglich 9 %. Zum 30.6.2009 lag der Anteil bei nur 14,5 %. Zum Stichtag 30.6.2013 zeigt sich nun ein Anstieg des Frauenanteils auf 21 %.

Die folgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über den Frauenanteil in der B-Besoldung in sämtlichen Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich) im Vergleich der Jahre 2009 und 2013.

Tab. 6: *Frauenanteil in den B-Besoldungsstufen in den Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich)*

Besoldungsstufe	zum 30.6.2009			zum 30.6.2013		
	Stellen insgesamt	davon besetzt mit Frauen	in Prozent	Stellen insgesamt	davon besetzt mit Frauen	in Prozent
B 2	67	12	17,9	91	13	14,3
B 3	175	23	13,1	175	39	22,3
B4	9	3	33,3	8	4	50
B 6	54*	7	13	62**	11	17,7
B 8	3	-	-	5	2	40
B 9	12	1	8,3	12	3	25
B 11	18	3	16,7	18***	6	33,3
Summe	338	49	14,5	371	78	21,0 %

Quelle: Personalstandstatistik

* einschließlich jeweils einer Stelle in B5 und B7

** einschließlich 6 Stellen in B5 und eine B7, davon 3 Frauen in B5 und eine in B7

*** davon eine Stelle in B 10; bei dieser Besoldungsgruppe handelt es sich um Ministerinnen bzw. Minister

⁸ Mit „Ü“ gekennzeichnet sind Entgeltgruppen, die anlässlich der Abschaffung des Bundesangestelltentarifs im Jahr 2005 und der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) im Jahr 2006 geschaffen wurden.

Trotz dieser Steigerung sind Frauen in der B-Besoldung immer noch erheblich unterrepräsentiert. Es sind daher weiterhin Anstrengungen zu unternehmen, damit sich die Erhöhung des Frauenanteils in den A-Besoldungsstufen auch auf den Frauenanteil in den darüber liegenden Besoldungsgruppen positiv auswirkt, so dass künftig Führungspositionen von den nachrückenden gut qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften übernommen werden können.

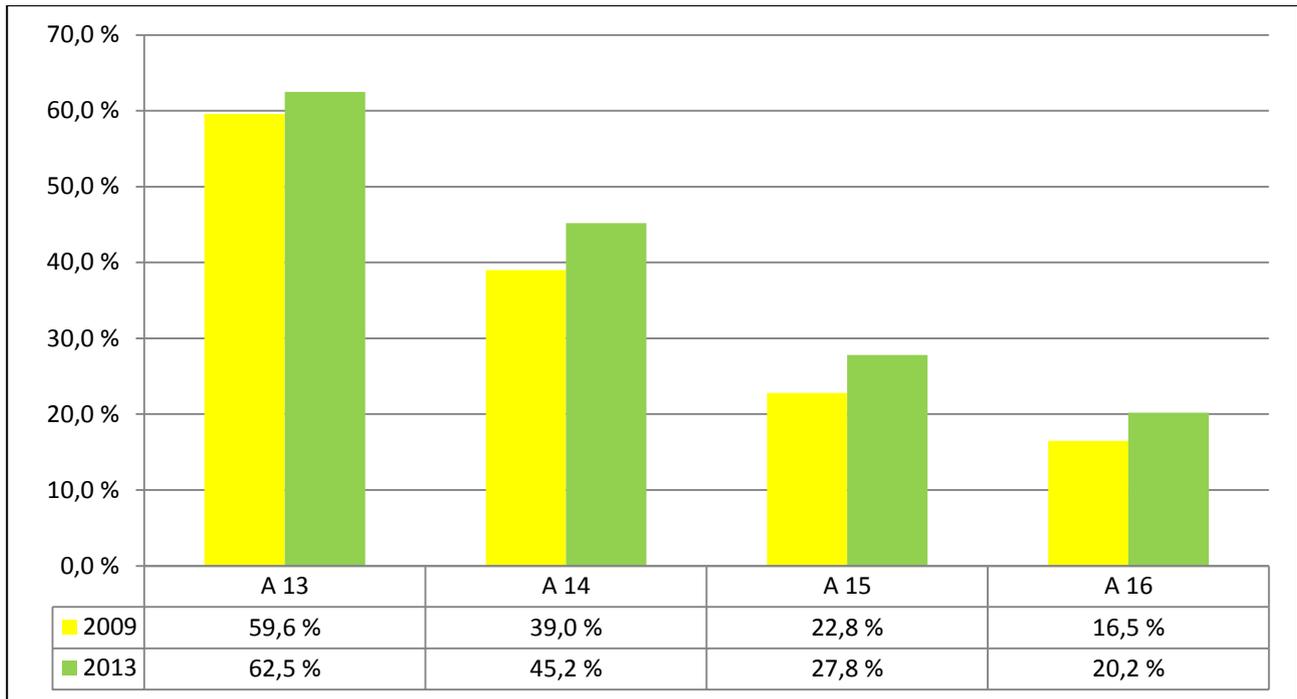
3.2.2 A-Besoldung

Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in der A-Besoldung des höheren Dienstes (A 13 bis A 16) deutlich gesteigert werden. Zum Stichtag 30.6.2013 gibt es in diesen Besoldungsstufen insgesamt 43.831 Beschäftigte, davon sind 21.827 Frauen, das entspricht 49,8 %. Die Mehrzahl dieser Beschäftigten, nämlich 37.749 (davon 17.910 Frauen), findet sich im nachgeordneten Bereich des KM.

Beim differenzierten Blick auf die einzelnen Besoldungsstufen zeigt sich, dass Frauen in den höheren Besoldungsstufen A 15 und A 16 deutlich unterrepräsentiert sind.

- In der Besoldungsstufe **A 16** (insgesamt 1.383 Beschäftigte) liegt der Frauenanteil zum 30.6.2013 bei 20,2 %.
- Auch in der Besoldungsstufe **A 15** mit insgesamt 6.003 Beschäftigten finden sich nur 27,8 % Frauen.
- Ein anderes Bild zeigt sich in der Besoldungsstufe **A 14**. Hier sind von den 16.776 Beschäftigten 45,2 % Frauen.
- Das Eingangsamtsamt **A 13** weist mit 62,5 % den höchsten Frauenanteil auf (insgesamt 19.669 Beschäftigte).

Abb. 13: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 in den Geschäftsbereichen insgesamt (jeweils zum 30.6.2013)

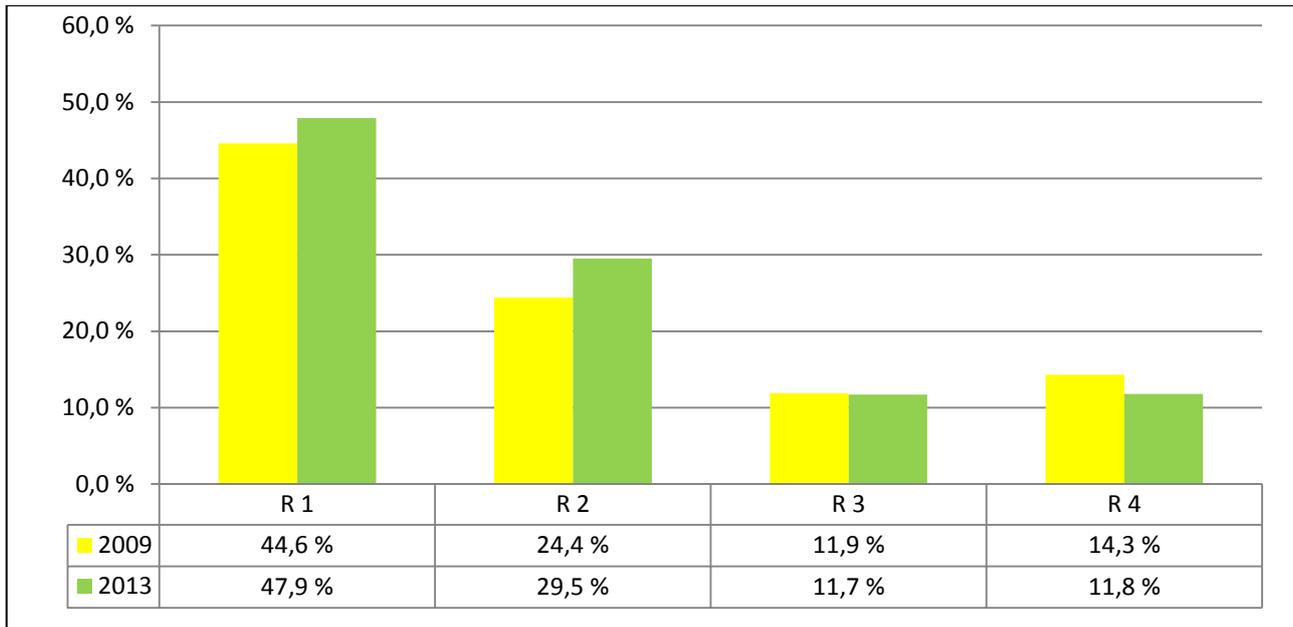


Quelle: Personalstandstatistik

3.2.3 R-Besoldung

Zum Stichtag 30.6.2013 sind in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 insgesamt 2.995 Beschäftigte eingruppiert, davon 1.243 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 41,5 %. In den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 ist der Frauenanteil gegenüber 2009 leicht gestiegen. In den Besoldungsgruppen R 3 (137 Beschäftigte) und R 4 (17 Beschäftigte) ist er gesunken. Allerdings ziehen hier schon geringe Veränderungen in den absoluten Zahlen größere Veränderungen in den Prozentangaben nach sich. Drei der insgesamt elf Stellen in R 5 bis R 8 sind mit Frauen besetzt.

Abb. 14: Frauenanteil in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 in den Geschäftsbereichen insgesamt (jeweils zum 30.6.2013)



Quelle: Personalstandstatistik

3.2.4 Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.6.2013 sind in den Geschäftsbereichen in den Entgeltgruppen E 13 bis E 15Ü insgesamt 13.753 Stellen eingruppiert. Davon sind 6.795 mit Frauen besetzt, das entspricht 49,4 %. Diese Stellen gehören in der Mehrzahl zum Geschäftsbereich des MWK und des KM.

Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E 15Ü von 26,7 % auf nun 30,9 %, in der Entgeltgruppe E 14 von 39,7 % auf 46,5 % erhöht werden. In den Entgeltgruppen E 15 und E 13/E 13Ü ist der Frauenanteil mit 39,1 % bzw. 50,4 % nahezu unverändert geblieben.

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 Referatsleitungsfunktion,
- bei den Mittel- und Oberbehörden: alle bewerteten Stellen beginnend mit Referatsleitungsfunktionen,
- bei allen anderen Behörden: alle Behördenleitungen und deren Stellvertretungen.

4.1 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden

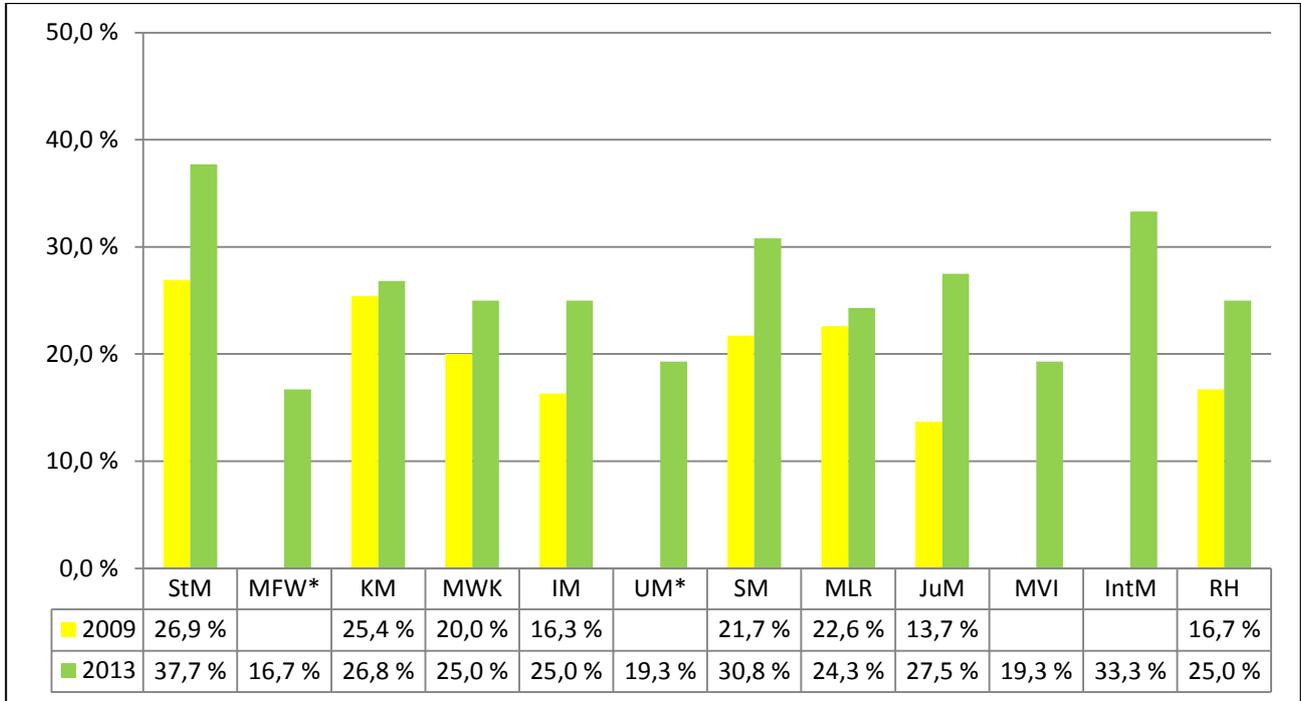
Die Anzahl der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist in den Obersten Landesbehörden bedingt durch die unterschiedliche Größe der einzelnen Ressorts, sehr unterschiedlich. Sie schwankt zum 30.6.2013 insgesamt zwischen 27 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (IntM) und 156 Stellen (MFW). In absoluten Zahlen sind die meisten Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beschäftigt im MFW und im MLR (je 26), im SM (24) und im StM (23).

Es ist erfreulich, dass sich der Frauenanteil an den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Berichtszeitraum in allen Obersten Landesbehörden zum Teil deutlich erhöht hat. Die höchsten Steigerungen sind im JuM, im StM, im SM sowie im IM zu verzeichnen.

Da zum Stichtag 30.6.2013 in verschiedenen Obersten Landesbehörden Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorübergehend nicht besetzt waren und hier schon ge-

ringe Veränderungen in den absoluten Zahlen Veränderungen der Prozentangaben nach sich ziehen, kann die nachstehende Abbildung geringe Unschärfen enthalten.

Abb. 15: *Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Obersten Landesbehörden (jeweils zum 30.6.)⁹*



Quelle: Erhebungen der Ressorts

* 2009: FM 12,7 %, WM 15,1 %, UVM 16,4 %

** MWK: Aufgeführt sind nur Stellen, die dem nichtwissenschaftlichen Bereich zugehören.

4.2 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich

In den nachgeordneten Bereichen der Obersten Landesbehörden sind zum 30.6.2013 folgende Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt vorhanden:

- weniger als 25 Stellen in den Geschäftsbereichen des StM und des RH,
- zwischen 85 und knapp 100 Stellen in den Geschäftsbereichen des SM, des MVI und des UM,
- zwischen 300 und 500 Stellen in den Geschäftsbereichen des JuM, des MLR und des IM (nur Verwaltung, ohne Polizeibereich),

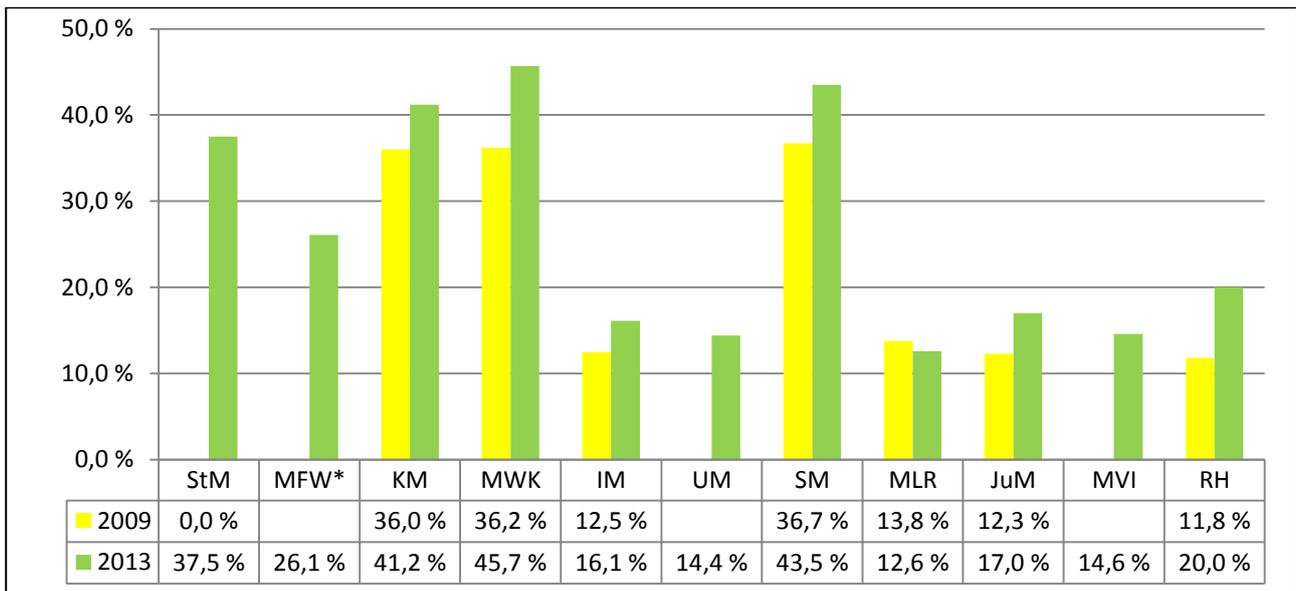
⁹ Stellen teilweise vorübergehend nicht besetzt.

- über 900 Stellen im nachgeordneten Bereich des MWK¹⁰,
- über 1.200 Stellen im nachgeordneten Bereich des MFW¹¹,
- über 9.700 Stellen im Geschäftsbereich des KM¹².

Der Frauenanteil an Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich der Ministerien ist nahezu überall angestiegen. Der höchste Frauenanteil ist im nachgeordneten Bereich des MWK mit 45,7 % zu verzeichnen. Auch im SM und im KM liegt der Frauenanteil bei 43,5 % bzw. 41,2 %.

Deutlich wird, dass der Frauenanteil in den nachgeordneten Bereichen der Ministerien mit technisch-naturwissenschaftlich geprägtem Aufgabengebiet zwar erfreulicherweise auch angestiegen, aber dennoch deutlich geringer ist. So liegt er im nachgeordneten Bereich des MLR bei 12,6 %, beim UM bei 14,4 % und beim MVI bei 14,6 %.

Abb. 16: Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich (jeweils zum 30.6.)¹³



Quelle: Erhebungen der Ressorts

* 2009: FM 19,8 %, MFW kein nachgeordneter Bereich, UVM 8,6 %

¹⁰ Aufgeführt sind nur die Stellen, die dem nichtwissenschaftlichen Bereich zugehören. Kanzler werden dem nichtwissenschaftlichen Bereich zugeordnet. Bei den Universitäten ist auch die Abteilungsebene und bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Referatsebene berücksichtigt.

¹¹ Einschließlich Beschäftigte mit Leitungs- und Führungsfunktion unterhalb der Sachgebiets-/ Abteilungsleitung bis einschließlich Referatsleitung in den Mittelbehörden.

¹² Schulischer und außerschulischer Bereich.

¹³ Stellen teilweise vorübergehend nicht besetzt.

5. Sonderauswertung: Neubesetzungen, Aufstieg und Abordnungen

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

- Neubesetzungen¹⁴ von Stellen des höheren Dienstes,
- Aufstieg in die nächst höhere Laufbahngruppe,
- Abordnungen im höheren Dienst zur Führungsakademie und
- Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung.

5.1 Neubesetzungen im höheren Dienst

Gerade im Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen des höheren Dienstes ist der Frauenanteil bei den Neueinstellungen von besonderem Interesse.

Während des Berichtszeitraums wurden in den Obersten Landesbehörden 268 Stellen im höheren Dienst neu besetzt. Davon wurden 119 Stellen mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 44,4 % entspricht. Damit waren Frauen bei den Neueinstellungen in den Landesdienst in diesem Berichtszeitraum nicht so gut vertreten, wie im Berichtszeitraum 2005 bis 2009. Damals betrug der durchschnittliche Frauenanteil bei den Neueinstellungen in den Obersten Landesbehörden bei 51,2 %.

Bezogen auf die einzelnen Ministerien ergibt sich nachfolgendes Bild:

¹⁴ Neubesetzungen durch Einstellung.

Tab. 7: Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden (Juli 2009 – Juni 2013)

Oberste Landesbehörde	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Staatsministerium	39	13	33,3	26	66,7
Finanz- und Wirtschaftsministerium	25	8	32,0	17	68,0
Kultusministerium	16	11	68,8	5	31,2
Wissenschaftsministerium	45	22	48,9	23	51,1
Innenministerium - ohne Polizei -	6	3	50,0	3	50,0
Umweltministerium	28	13	46,4	15	53,6
Sozialministerium	29	16	55,2	13	44,8
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	22	12	54,5	10	45,5
Justizministerium	3	2	66,7	1	33,3
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	18	6	33,3	12	66,7
Integrationsministerium	34	12	35,3	22	64,7
Rechnungshof	3	1	33,3	2	66,7
Gesamtsumme	268	119	44,4	149	55,6

Quelle: Erhebungen der Ressorts

Tab. 8: Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich (Juli 2009 bis Juni 2013)

Geschäftsbereich	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Staatsministerium	4	1	25	3	75
Finanz- und Wirtschaftsministerium	262	139	53,1	123	46,9
Kultusministerium*	7.921	4.974	62,8	2.947	37,2
Wissenschaftsministerium	847	502	59,3	345	40,7
Innenministerium - Verwaltung	320	160	50	160	50
Innenministerium - Polizei	19	11	57,9	8	42,1
Umweltministerium	66	38	57,6	28	42,4
Sozialministerium	121	103	85,1	18	14,9
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	231	146	63,2	85	36,8
Justizministerium	461	236	41,2	225	48,8
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	7	3	42,9	4	57,1
Rechnungshof	2	1	50	1	50
Gesamtsumme	10.261	6.314	61,5	3.947	38,5

Quelle: Erhebungen der Ressorts

Kultusministerium: schulischer und außerschulischer Bereich

Im nachgeordneten Bereich wurden im Berichtszeitraum 10.242 Stellen neu besetzt, davon 6.303 mit Frauen, das entspricht 61,5 %. Zum ganz überwiegenden Teil gehören diese Stellen in den nachgeordneten Bereich des KM.

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 vierzehn Beschäftigten, die im Berichtszeitraum vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen sind, acht Frauen, mithin 57 %.

5.2.2 Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

In den Obersten Landesbehörden waren von den insgesamt 57 Beschäftigten, die im Berichtszeitraum vom gehobenen in den höheren Dienst aufgestiegen sind, 23 Frauen, das entspricht 40,4 %. Im vorherigen Berichtszeitraum lag der Frauenanteil hier bei 31,7 %.

Tab. 9: Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden

Oberste Landesbehörden	Aufgestiegene Beschäftigte 2009 – 2013				
	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Staatsministerium	4	3	75	1	25
Finanz- und Wirtschaftsministerium	17	6	35,3	11	64,7
Kultusministerium	1	1	100	-	-
Wissenschaftsministerium	4	2	50	2	50
Innenministerium - ohne Polizei -	1	1	100	-	-
Umweltministerium	6	3	50	3	50
Sozialministerium	3	1	33,3	2	66,7
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	6	3	50	3	50
Justizministerium	6	2	33,3	4	66,7
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	1	-	-	1	100
Integrationsministerium	keine	-	-	-	-
Rechnungshof	8	1	12,5	7	87,5
Gesamtsumme	57	23	40,4	34	59,6

Quelle: Erhebungen der Ressorts

Im nachgeordneten Bereich ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Von den insgesamt 542 aufgestiegenen Beschäftigten waren 191 oder 35,2 % Frauen. Die meisten Aufstiege gab es im nachgeordneten Bereich des KM, nämlich 390, davon 154 Frauen (39,5 %). In mehreren Ressorts gab es keine Aufstiege im Berichtszeitraum.

Tab. 10: *Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich*

Nachgeordneter Bereich	Aufgestiegene Beschäftigte 2009 – 2013				
	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Staatsministerium	keine	-	-	-	-
Finanz- und Wirtschaftsministerium	20	7	35	13	65
Kultusministerium	390	154	39,5	236	60,5
Wissenschaftsministerium	16	6	37,5	10	62,5
Innenministerium – Verwaltung	26	8	30,8	18	69,2
Innenministerium – Polizei	75	14	18,7	61	81,3
Umweltministerium	2	1	50	1	50
Sozialministerium	keine	-	-	-	-
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	9	-	-	9	100
Justizministerium	3	1	33,3	2	66,7
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	keine	-	-	-	-
Rechnungshof	1	-	0	1	100
Gesamtsumme	542	191	35,2	351	64,8

Quelle: Erhebungen der Ressorts

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 84 Beschäftigte aus der Landesverwaltung zur Führungsakademie abgeordnet, davon 38 Frauen (45,2 %). Hier ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Damals wurden nur 39 Beschäftigte zur Führungsakademie abgeordnet, davon ein Drittel Frauen. Verteilt auf die jeweiligen Ministerien und ihre Geschäftsbereiche ergibt sich folgendes Bild:

Tab. 11: Abordnungen zur Führungsakademie im Zeitraum Juli 2009 bis Juni 2013

Abordnungen zur Führungsakademie	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Staatsministerium	28	14	50	14	50
Finanz- und Wirtschaftsministerium	8	5	62,5	3	37,5
Kultusministerium	4	1	25	3	75
Wissenschaftsministerium	20	8	40	12	60
Innenministerium - Verwaltung	4	1	25	3	75
Innenministerium - Polizei	3	1	33,3	2	66,7
Umweltministerium	3	3	100	-	-
Sozialministerium	3	1	33,3	2	66,7
Ministerium für Ländlichen und Verbraucherschutz	4	2	50	2	50
Justizministerium	3	-	-	3	100
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	1	1	100	-	-
Integrationsministerium	-	-	-	-	-
Rechnungshof	3	1	33,3	2	66,7
Gesamtsumme	84	38	45,2	46	54,8

Quelle: Erhebungen der Ressorts

5.4 Mentoring

Mentoring ist ein effektives Instrument der Führungskräfteentwicklung, bei dem erfahrene Führungskräfte (Mentorinnen/Mentoren) die potenzielle Nachwuchsführungskraft (Mentee) in ihrer beruflichen Entwicklung beraten und begleiten. Dabei spielt die Weitergabe der ungeschriebenen Spielregeln und des Erfahrungswissens eine ebenso große Rolle wie die Einbindung in (informelle) Netzwerke der Entscheidungsträger. Die öffentliche Verwaltung und die Privatwirtschaft setzen Mentoring auch gezielt zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte ein. In der Landesverwaltung wird teilweise auch ein Patinnen-/Patensystem für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mentoring bezeichnet.

Im Rahmen der Ressortumfrage zum vorliegenden Bilanzbericht wurde erhoben, ob und inwieweit das Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung in den Ministerien und ihren Geschäftsbereichen angeboten wird. Die Situation stellt sich hier unterschiedlich dar:

Staatsministerium:

Im Staatsministerium wurde im Mai 2013 ein Patinnen-/Patensystem auf freiwilliger Basis eingeführt. Bei der Landesvertretung in Berlin und bei der Führungsakademie wird das Mentoring nicht angeboten.

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft:

Für den Bereich des Ministeriums ist derzeit ein Personalentwicklungskonzept in Planung, in dem Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme vorgesehen ist. In der Steuerverwaltung kommt Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung bereits zum Einsatz. Der Bundesbau Baden-Württemberg hat 2010 einen „Leitfaden Mentoring“ eingeführt und praktiziert damit die strukturierte Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung bietet ein Mentoring in Form von Einzelcoaching an.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport:

Im Kultusministerium wird allen neuen Beschäftigten für die Dauer von einem Jahr eine Mentorin/ein Mentor zur Seite gestellt.

Im nachgeordneten außerschulischen Bereich bieten einzelne Dienststellen Mentoring generell an. Überwiegend werden jedoch Mentorinnen und Mentoren nur im Einzelfall nach Bedarf bestellt. Im schulischen Bereich wird Mentoring im Rahmen der Begleitung neu ernannter Schulleiterinnen und Schulleiter in einem Führungsamt auf Probe angeboten.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst:

Nach den „Leitlinien der Personalentwicklung im MWK“ wird bei der Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem die Zuordnung einer Mentorin/eines Mentors aus dem jeweiligen Referat angeboten. Deren Aufgabe ist es, den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einarbeitungsphase fachlich und auch bei der sozialen Integration zur Seite zu stehen.

In etwa zehn Prozent der zum Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums gehörenden Einrichtungen wird das Mentoring im Rahmen der Personalentwicklung angewendet, insbesondere zur leichteren Integration von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Innenministerium:

Im Innenministerium selbst wird Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme angeboten. Im nachgeordneten Bereich nur teilweise bzw. sind entsprechende Programme in Planung.

Im Rahmen der Vorauswahl für den Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst werden die Polizeibeamtinnen und -beamten in der Praxisförderung durch ein Mentoring betreut.

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft:

Für neue Kolleginnen und Kollegen, aber auch wiedereinsteigende Beschäftigte, haben die jeweiligen Abteilungen Patinnen/Paten bzw. Mentorinnen/Mentoren benannt, die für die fachliche und soziale Integration zur Verfügung stehen. Die Betreuung bei allgemeinen organisatorischen Fragen übernimmt die Mentorinnen bzw. der Mentor der Abteilung „Verwaltung“.

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren:

Das Personalentwicklungskonzept des Sozialministeriums sieht ein Mentoring explizit vor.

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz:

Das Mentoring wird hier nicht als Maßnahme der Personalentwicklung angewandt.

Justizministerium:

Im Geschäftsbereich des Justizministeriums wird das Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme für Berufsanfänger/-innen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften eingesetzt.

Ministerium für Verkehr und Infrastruktur:

Aktuell wird Mentoring nicht als regelmäßige Maßnahme der Personalentwicklung angeboten. Wird jedoch ein Mentoring in einem Mitarbeitergespräch als passende Maßnahme festgelegt, um beispielsweise die beruflichen und persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln, unterstützt und begleitet das Ministerium die Arbeit einer Mentorin/eines Mentors.

Ministerium für Integration:

Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme wird hier nicht angeboten.

Rechnungshof:

Bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung durchgeführt.

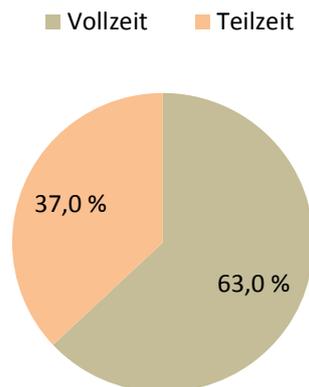
6. Sonderauswertung: Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ist bei vielen Beschäftigten eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, wobei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger eine immer größere Rolle zufällt. Während im privatwirtschaftlichen Sektor seit 1.1.2001 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 Teilzeitbeschäftigung¹⁵ bei den Landesbehörden insgesamt

Zum Stichtag 30.6.2013 arbeiten 37 % aller Beschäftigten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Die Gesamtzahl an Teilzeitbeschäftigten liegt bei 89.547. Das sind 3.891 Teilzeitbeschäftigte mehr als 2009.

Abb. 17: Beschäftigte in der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang zum 30.6.2013



¹⁵ inkl. Altersteilzeit (Blockmodell und Teilzeitmodell)

Tab. 12: Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung jeweils zum 30.6.

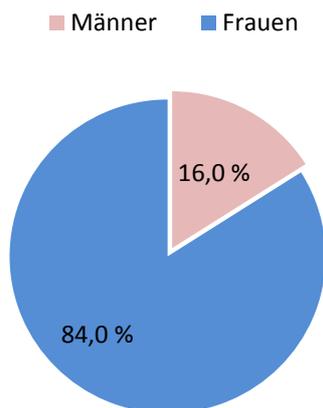
Jahr	Beschäftigte insgesamt	Davon Teilzeitbeschäftigte	Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Prozent
2005	242.506	82.435	3
2009	237.993	85.656	36
2013	244.435	89.547	37

Quelle: Personalstandstatistik

Teilzeit ist eine Domäne der Frauen. Von den im Landesdienst beschäftigten 142.509 Frauen gehen mehr als die Hälfte, nämlich 52,5 % einer Teilzeitbeschäftigung nach (insgesamt 74.838 Frauen). Demgegenüber arbeiten nur 14,4 % der beschäftigten Männer in Teilzeit.

Dabei hat sich das Teilzeitverhalten von Frauen und Männern in den vergangenen knapp 20 Jahren kaum geändert. Zwar hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich zugenommen, von 63.642 im Jahr 1996 auf nunmehr 89.547. Aber nach wie vor sind es die Frauen, die bereits im Jahr 1996 87 % der Teilzeitbeschäftigten ausmachen und auch zum 30.6.2013 mit knapp 84 % (insgesamt 74.838 Frauen) immer noch den weit überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten bilden. Die Zahl der Männer hingegen, die ihre Arbeitszeit verringern, hat weiter geringfügig abgenommen.

Abb. 18: Teilzeitbeschäftigte in der Landesverwaltung nach Geschlecht zum 30.6.2013



Tab. 13: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten

Jahr	Teilzeitbeschäftigte		
	insgesamt	davon Frauen	in Prozent
2005	82.435	67.525	82
2009	85.656	70.883	83
2013	89.547	74.838	84

Quelle: Personalstandstatistik

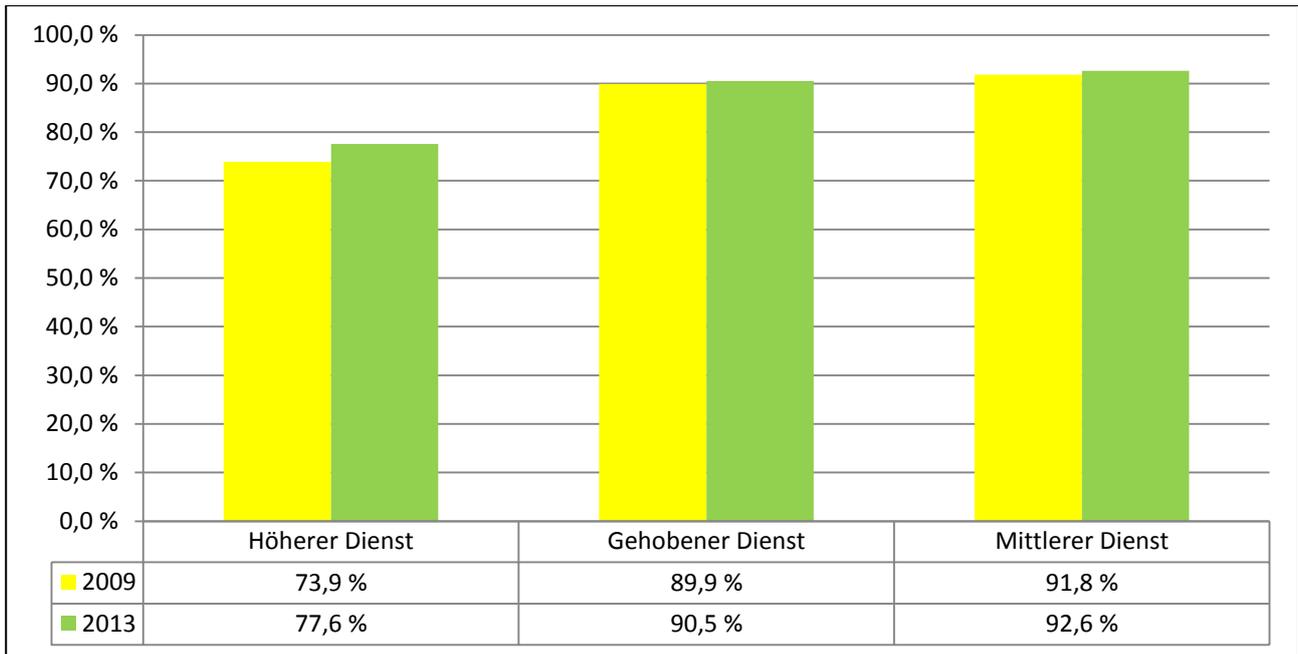
Betrachtet man die Obersten Landesbehörden gesondert, so zeigt sich eine deutlich geringere Teilzeitquote. Von den zum 30.6.2013 insgesamt 3.491 Beschäftigten gehen nur 20,7 % (724 Beschäftigte) einer Teilzeitbeschäftigung nach. 79,3 % (2.767 Beschäftigte) arbeiten in Vollzeit. Aber auch in den Obersten Landesbehörden sind es ganz überwiegend Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind. Ihr Anteil liegt bei 88,7 %.

6.2 Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Laufbahngruppen

Die Analyse der Teilzeitbeschäftigung ergibt eine unterschiedliche Verteilung sowohl nach Laufbahngruppen als auch bei den Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Angestellten. Mit der Höhe der Besoldungs-/Vergütungsgruppe sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in allen Laufbahngruppen insgesamt leicht erhöht hat. Er liegt im mittleren, gehobenen und höheren Dienst zum 30.6.2013 zwischen knapp 93 % und 78 %.

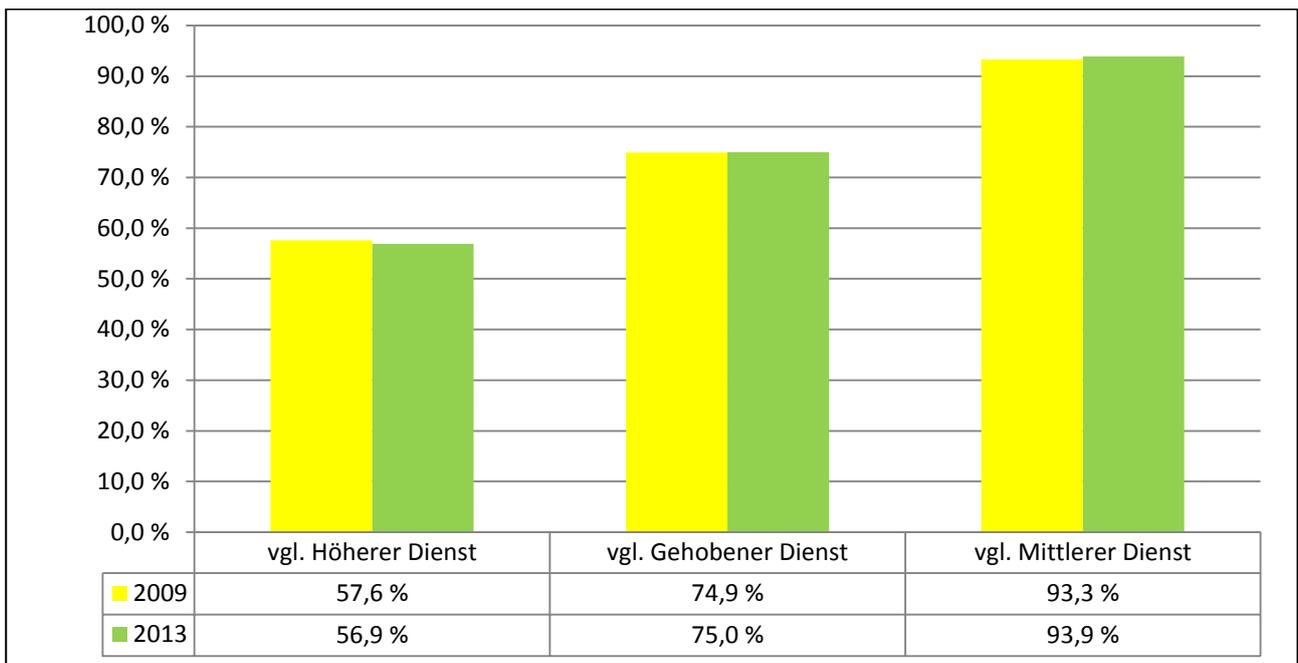
Abb. 19 : Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nahezu unverändert geblieben. Er liegt zwischen 57 % und 94 % wie die nachstehende Tabelle zeigt.

Abb. 20 : Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen vergleichbaren Entgeltgruppen der Angestellten (jeweils zum 30.6.)



Quelle: Personalstandstatistik

Betrachtet man die Situation im höheren Dienst genauer, so zeigt sich, dass gut ein Drittel der Beschäftigten im höheren Dienst teilzeitbeschäftigt ist. Bei den vergleichbaren Angestellten ist es gut die Hälfte. Diese Anteile haben sich in den in den vergangenen fünf Jahren nicht verändert.

Tab. 14: *Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung im höheren Dienst in den Landesbehörden (jeweils zum 30.6.)*

Jahr	Beschäftigte im höheren Dienst	Teilzeitbeschäftigte im höheren Dienst	
	insgesamt	absolut	in Prozent
Beamtinnen und Beamte			
2005	50.183	14.234	28
2009	52.372	16.205	31
2013	56.545	17.926	32
Angestellte			
2005	15.821	6.866	43
2009	13.373	6.958	52
2013	15.274	7.952	52

Quelle: Personalstandstatistik

Von den insgesamt im höheren Dienst Beschäftigten (56.545) sind 27.233 (48,2 %) Frauen. Insgesamt arbeiten 17.926 Beschäftigte des höheren Dienstes in Teilzeit. Davon sind 13.914 Frauen. So zeigt sich, dass gut die Hälfte, nämlich 51,1 % der im höheren Dienst beschäftigten Frauen Teilzeit arbeiten.

Bei den vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes sind von den insgesamt 7.952 Teilzeitbeschäftigten 4.526 Frauen. Dabei gehören 2.457 dieser Frauen zum Geschäftsbereich des MWK und 1.669 Frauen zum Geschäftsbereich des KM¹⁶.

6.3 Beurlaubung

Beschäftigte lassen sich am häufigsten aus familiären Gründen beurlauben. Weiterhin hoch ist der Anteil der Frauen, die sich beurlauben lassen. Zum 30.6.2013 beträgt ihr Anteil an den Beurlaubten insgesamt 89,8 %.

¹⁶ Quelle: Personalstandstatistik

In der Erhebung des Landesamts für Besoldung und Versorgung¹⁷ 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. 15: *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

Tab. 16: *Beurlaubte Beschäftigte zum 30.6.2013*

Beurlaubte Beschäftigte	insgesamt	davon Frauen	
		absolut	in Prozent
Beamtinnen und Beamte	2.145	1.959	91,3
Angestellte	1.285	1.122	87,3

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

Aus der Erhebung ergibt sich nach wie vor ein hoher Frauenanteil, der aber sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten leicht rückläufig ist. Eine Aufgliederung nach der Dauer der Beurlaubung erfolgt nicht. Es ist aber anzunehmen, dass der Frauenanteil 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 deutlich, dass wesentlich mehr Frauen als Männer beurlaubt sind. Je jünger die Kinder sind, desto mehr Mütter sind beurlaubt. Der Anteil der beurlaubten Mütter ist in allen Altersgruppen der Kinder seit 2009 zurückgegangen.

Die Zahl der beurlaubten Väter ist insgesamt noch sehr niedrig, hat aber seit 2009 in allen Altersgruppen der Kinder geringfügig zugenommen.

¹⁷ Die Datengrundlage des Landesamts für Besoldung und Versorgung umfasst die Obersten Landesbehörden und ihre nachgeordneten Geschäftsbereiche einschließlich der Eigenbetriebe.

Tab. 17: *Beurlaubte Mütter und Väter zum 30.6.2009 und 30.6.2013*¹⁸

	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	davon Frauen mit Kindern			davon beurlaubte Frauen mit Kindern in Prozent		
			< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.	< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.
2009	300.383	164.436	14.141	12.966	56.116	55,1	36,0	10,1
2013	304.503	172.209	16.551	15.310	49.676	50,1	28,8	9,9
	Beschäftigte insgesamt	davon Männer	davon Männer mit Kindern			davon beurlaubte Männer mit Kindern in Prozent		
			< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.	< 3 J.	3 – 6 J.	> 6 J.
2009	300.383	135.947	9.318	9.432	55.485	7,3	4,7	2,5
2013	304.503	132.294	9.916	9.795	43.305	9,1	4,9	2,8

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

6.4 Elternzeit

Zum 1.1.2007 trat das neue Elterngeld-Gesetz in Kraft. 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. Die Väterbeteiligung ist zum 30.6.2013 zwar auf 6,2 % gestiegen, bewegt sich aber immer noch auf sehr geringem Niveau. Nach wie vor sind es ganz überwiegend Frauen (93,8 %), die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Tab. 18: *Beschäftigte in Elternzeit*

Stichtag	Beschäftigte in Elternzeit				
	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
30.6.2005	6.442	6.365	98,8	77	1,2
30.6.2009	7.874	7.512	95,4	362	4,6
30.6.2013	8.622	8.084	93,8	538	6,2

Quelle: Landesamt für Besoldung und Versorgung

6.5 Telearbeit

Das ChancenG sieht die Telearbeit 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 be-

¹⁸ Durch die Einführung des neuen Tarifvertrages zum 1.11.2006, wurde die bisherige Zahlung des Ortszuschlags geändert. Dies hat zur Folge, dass die Angestellten dem Landesamt die Kinder nicht mehr mitteilen müssen. Es sind also nur die gemeldeten Kinder gezählt. Es gibt keine Angaben, ob die Kinder im Haushalt des/der Beschäftigten leben.

setzt werden. Die Regelung gewährt dabei keinen individuellen Anspruch. Es steht im Ermessen der Dienststelle, in welchem Umfang Telearbeitsplätze geschaffen werden.

6.5.1 Telearbeit in den Obersten Landesbehörden

Die Zahl der zur Verfügung gestellten Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden hat auch in diesem Berichtszeitraum deutlich zugenommen. Waren es 2005 noch 105 und 2009 insgesamt 207 Telearbeitsplätze, so sind es zum 30.6.2013 nun 377 Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden.

Erfreulich ist, dass sämtliche Oberste Landesbehörden Telearbeitsplätze neu geschaffen haben. Die höchste Zahl an Telearbeitsplätzen stellen zum Stichtag 30.6.2013 das SM mit 69 (18,3 %), das MLR mit 66 (17,5 %) und das MFW mit 63 Telearbeitsplätzen (16,7 %) bereit.

Nach wie vor wird Telearbeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, ihr Anteil liegt bei 58,8 %. Er ist aber gegenüber 2009 (62 %) leicht zurückgegangen und hat sich wieder dem Niveau von 2005 (57 %) angenähert.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass Telearbeit auch für immer mehr Männer attraktiv ist. Die Anzahl der mit Männern besetzten Telearbeitsplätze stieg deutlich von 45 (2005) und 78 (2009) auf nunmehr 155 an. Ihr Anteil liegt bei 41,1 %. Dies zeigt, dass dieses Angebot von Männern offenbar als attraktive Möglichkeit gesehen wird, Spielräume für familiäre bzw. private Belange zu gewinnen, ohne gleichzeitig die Berufstätigkeit einzuschränken.

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 5 % bis zu 100 % der regulären Arbeitszeit.

Tab. 19: Anzahl der Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden zum 30.6.2013

Geschäftsbereich	Telearbeitsplätze insgesamt	besetzt mit Frauen		Umfang in %
		absolut	in Prozent	
Staatsministerium	8	6	75	20 - 50
Finanz- und Wirtschaftsministerium	63	38	60,3	20 – 100
Kultusministerium	28	17	60,7	40 – 80
Wissenschaftsministerium	38	28	73,7	30 – 50
Innenministerium – ohne Polizei –	33	20	60,6	20 – 60
Umweltministerium	40	25	62,5	5 – 50
Sozialministerium	69	33	47,8	20 – 60
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	66	38	57,6	9 – 50
Justizministerium	8	5	62,5	k.A.
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	17	10	58,8	20 – 50
Integrationsministerium	-	-	-	-
Rechnungshof	7	2	28,6	20 – 60
Gesamt	377	222	58,9	

Quelle: Angaben der Ressorts

6.5.2 Telearbeit im nachgeordneten Bereich

Im nachgeordneten Bereich deutet sich eine ähnliche Entwicklung an. Auch hier wurde die Anzahl der Telearbeitsplätze im Berichtszeitraum ausgebaut. Teilweise sind aber keine Angaben möglich, da die Landratsämter als personalverwaltende Stellen über die Einrichtung von Telearbeitsplätzen entscheiden und keine entsprechenden statistischen Erhebungen vorliegen.

Tab. 20: Anzahl der Telearbeitsplätze im nachgeordneten Bereich zum 30.6.2013¹⁹

Geschäftsbereich	Telearbeitsplätze insgesamt	besetzt mit Frauen		Umfang in Prozent
		absolut	in Prozent	
Staatsministerium	2	-	-	k.A.
Finanz- und Wirtschaftsministerium	941	356	37,8	20-100
Kultusministerium	23	12	54,2	10-100
Wissenschaftsministerium	506	345	68,2	5-100
Innenministerium – ohne Polizei –	471	299	63,5	10-100
Umweltministerium	17	8	47,1	20-60
Sozialministerium	k.A.			
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz	k.A.			
Justizministerium	49	34	69,4	k.A.
Ministerium für Verkehr und Infrastruktur	k.A.			
Rechnungshof	1	-	-	TZ 80
Gesamt	2.010	1.054	52,4	

Quelle: Angaben der Ressorts

¹⁹ UM: Nur LUBW. Für den kommunalisierten Bereich (Gewerbe und Wasser) sind keine Daten vorhanden.
SM, MVI: Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen im kommunalisierten nachgeordneten Bereich liegt im Verantwortungsbereich der Kommunen. Statistische Übersichten bestehen nicht.

III. Zusammenfassung

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 unterrepräsentiert sind. In der Landesverwaltung soll für Frauen und Männer die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisiert werden.

Nach § 25 ChancenG hat die Landesregierung dem Landtag alle fünf Jahre über den Stand der Umsetzung zu berichten. Der vorliegende Bericht setzt die mit dem Berichtszeitraum 2005 – 2009 begonnene Berichterstattung fort. Das umfangreiche statistische Material wird aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln und mit den verschiedensten Querbezügen dargestellt.

Der Bericht liefert Zahlen und Fakten für die Diskussion um die gerechte Teilhabe von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg. Er analysiert die Veränderungen in den vergangenen fünf Jahren und zeigt auf, wo die gesetzten Ziele erreicht bzw. noch nicht erreicht sind.

Im Wesentlichen lassen sich folgende Entwicklungen ablesen:

- In der Landesverwaltung Baden-Württemberg sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Ihr Anteil ist im Berichtszeitraum weiter kontinuierlich gestiegen von 51,8 % im Jahr 2005 über 56,0 % im Jahr 2009 auf nunmehr 58,3 %. In absoluten Zahlen sind das 142.509 Frauen zum 30.6.2013. Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich im Berichtszeitraum um rd. 6.500 auf 244.435 erhöht.

Auch in den Kommunalverwaltungen ist nach den Gesamtzahlen Geschlechterparität gegeben. Der Frauenanteil ist angestiegen von 61,3 % im Jahr 2009 auf nunmehr 63,7 %. Dabei ist die Gesamtzahl der Beschäftigten um knapp 10.000 Personen auf nunmehr rd. 207.000 Beschäftigte angestiegen.

- Von den insgesamt 244.435 Beschäftigten in der Landesverwaltung sind knapp 78 % Beamtinnen und Beamte und rd. 22 % Tarifbeschäftigte.

- Die Gesamtsituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung Baden-Württembergs hat sich im Berichtszeitraum weiter verbessert. So hat sich in sämtlichen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten der Frauenanteil im Berichtszeitraum erhöht. Im höheren Dienst beträgt er 48,2 %, hier ist der deutlichste Anstieg um knapp 5 Prozentpunkte zu verzeichnen. Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil bei 63,9 %. Demgegenüber ist bei den vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes der Frauenanteil mit 49,7 % nahezu gleich geblieben. Im vergleichbaren gehobenen Dienst ist der Frauenanteil auf 60,1 % angestiegen. Diese Ergebnisse sind erfreulich, dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich um Durchschnittswerte handelt.
- Betrachtet man die einzelnen Geschäftsbereiche und Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen, so zeigt sich ein deutlich heterogeneres Bild des Frauenanteils an den Beschäftigten. Dieser beträgt in den Geschäftsbereichen des MWK, des IM, des UM, des MVI und des RH zwischen 30 und 40 %. In allen anderen Geschäftsbereichen liegt der Frauenanteil zum Teil deutlich über 50 %. Den höchsten Frauenanteil hat der Geschäftsbereich des KM mit 68,3 %. Dieser ist mit rd. 130.000 Beschäftigten der größte Geschäftsbereich und wird naturgemäß stark durch den Schuldienst geprägt.
- Die Analyse der Altersstruktur bei den Landesbediensteten zeigt, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten über 57 Jahren von 46,1 % im Jahr 2009 auf 51 % im Jahr 2013 gestiegen ist. Es werden in den nächsten Jahren also fast gleich viele Frauen wie Männer die Altersgrenze zum Ruhestand bzw. Renteneintritt erreichen.
- Die Obersten Landesbehörden²⁰ und deren Geschäftsbereiche wurden im Rahmen von Sonderauswertungen untersucht. Dabei konnte eine nahezu durchgängige Steigerung der Frauenanteile im höheren und gehobenen Dienst sowie bei den vergleichbaren Angestellten verzeichnet werden.
- In den Obersten Landesbehörden sind Frauen im höheren Dienst nach wie vor unterrepräsentiert. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt ihr Anteil bei 33 %. Das ist jedoch ein deutlicher Anstieg gegenüber 2009 (25,7 %). Bei den vergleichbaren Angestellten ist der Frauenanteil auf 49,4 % angestiegen. Erfreulich sind die hohen Frauenanteile im Eingangsamt A 13 mit 51,7 % und in der Eingangsstufe E 13/E 13Ü mit 55,4 %. Diese Zahlen zeigen auch, dass sich Frauen in den letzten Jahren im höheren Dienst fest etablieren konnten und in beträchtlicher Zahl für künftige anspruchsvolle Aufgaben zur Verfügung stehen. So ist für die folgenden Jahre mit einer Erhöhung des Frauenanteils auch in den Beförderungssämtern des höheren Dienstes zu rechnen.

²⁰ mit Rechnungshof

- Im gehobenen Dienst der Beamtinnen und Beamten beträgt der Frauenanteil in den Obersten Landesbehörden durchschnittlich 53 %. Die höchsten Steigerungsraten weisen das MLR sowie das MWK auf.

Im vergleichbaren gehobenen Dienst der Angestellten beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in den Obersten Landesbehörden 73,6 %.

- Die Analyse nach Besoldungsgruppen zeigt sowohl bei den Obersten Landesbehörden als auch bei deren Geschäftsbereichen einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen. Aber immer noch sind Frauen umso deutlicher unterrepräsentiert, je höher die Besoldungs- oder Entgeltstufe ist.

In den B-Besoldungsstufen der Obersten Landesbehörden konnte im Berichtszeitraum der Frauenanteil von 13,3 % im Jahr 2009 auf 23,5 % gesteigert werden. Von 230 Stellen in B 2 bis B 11 sind 54 mit Frauen besetzt (2009: 30); 34 davon in der Besoldungsgruppe B 3.

Deutlich angestiegen ist der Frauenanteil insgesamt in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16 in den Obersten Landesbehörden, nämlich von 28,3 % auf nunmehr 34,5 %. Erfreulicherweise ist dies insbesondere bei den Beförderungssämtern A 14 bis A 16 der Fall. Bei den vergleichbaren Angestellten des höheren Dienstes hat der Frauenanteil deutlich zugenommen auf nun 49,4 %.

In den nachgeordneten Geschäftsbereichen liegt der durchschnittliche Anteil der Frauen in den B-Besoldungsstufen bei 21 %, in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16 liegt er bei 49,8 %, bei den vergleichbaren Angestellten bei 49,4 %.

- Auch in diesem Berichtszeitraum hat sich in den Obersten Landesbehörden der Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben²¹ zum Teil deutlich erhöht, trotzdem ist nach wie vor festzustellen, dass Frauen umso mehr unterrepräsentiert sind, je höher die Besoldungsgruppe ist. Die höchsten Steigerungsraten sind im Justizministerium, im Staatsministerium, im SM und im IM zu verzeichnen. Dieser positive Trend zeigt sich auch in den nachgeordneten Bereichen. Den höchsten Frauenanteil an den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben hier das MWK, das SM und das KM.

²¹ Alle bewerteten Stellen ab stellvertretender Referatsleitung.

- Das Bild bei der Neubesetzung von Stellen im höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden ist uneinheitlich. In fünf Ministerien liegt der Frauenanteil an den Neueinstellungen bei ca. einem Drittel, in den übrigen sieben über 46 %. Insgesamt betrachtet war der Frauenanteil an den Neueinstellungen mit 44,4 % geringer als im vorherigen Berichtszeitraum (51,2 %). Im nachgeordneten Bereich waren 61,5 % der neu eingestellten Beschäftigten Frauen. Zum ganz überwiegenden Teil gehören diese Stellen in den nachgeordneten schulischen und außerschulischen Bereich des Kultusministeriums.
- Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der Landesverwaltung im Berichtszeitraum nur leicht von 36 % auf 37 % gestiegen. 84 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Teilzeitarbeit ist also nach wie vor eine Domäne der Frauen. 52,5 % aller in der Landesverwaltung beschäftigten Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach.
- Sowohl in den Obersten Landesbehörden als auch in den nachgeordneten Geschäftsbereichen ist die Zahl der Telearbeitsplätze deutlich ausgebaut worden, bei sehr variablen Umfängen der Inanspruchnahme. Der Anteil der Frauen liegt bei 58,9 %. Erfreulicherweise ist Telearbeit ein Instrument, das auch Männer anspricht. Ihr Anteil hat sich im Berichtszeitraum nahezu verdoppelt.

Fazit

Die Ergebnisse des vorliegenden Berichts zeigen, dass in Baden-Württemberg insgesamt die positive Bilanz einer konsequent betriebenen Gleichstellungspolitik überwiegt. Der Bericht belegt, dass merkliche statistisch nachweisbare Fortschritte zu verzeichnen sind. Dies gilt vor allem im Hinblick auf den kontinuierlich gestiegenen Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Aber auch bei den Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, wie z.B. Teilzeit- oder Telearbeit hat sich einiges getan.

Neben der positiven Entwicklung zeigt der Bericht aber auch die noch bestehenden Defizite auf. Chancengleichheit und Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen sind noch nicht umfassend erreicht. Insbesondere in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sollten sie zukünftig viel häufiger anzutreffen sein. Auch für Teilzeitbeschäftigte sind die Chancen in der Karriereentwicklung weiter zu verbessern.

Abschließend bleibt festzustellen: Es ist viel erreicht worden im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg, doch es bleibt noch Handlungsbedarf. Notwendig ist, dass die Behördenleitungen und

Führungskräfte in allen Bereichen und Dienststellen Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen übernehmen. Auch um ihre Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten, muss sich die baden-württembergische Landesverwaltung aktiv um die gut qualifizierten Frauen bemühen und für sie attraktiv bleiben.

IV. Anhang: Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen:

- | | |
|---------|--|
| Tab. 1 | Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Frauenanteil in der Landesverwaltung |
| Tab. 2 | Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung |
| Tab. 3 | Beschäftigte nach Geschäftsbereichen (Oberste Landesbehörden mit nachgeordnetem Bereich 2013) |
| Tab. 4 | Höherer Dienst der Beamtinnen und Beamten in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen |
| Tab. 5 | Angestellte des vergleichbaren höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen in absoluten Zahlen |
| Tab. 6 | Frauenanteil in den B-Besoldungsstufen in den Geschäftsbereichen |
| Tab. 7 | Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden (Juli 2009 bis Juni 2013) |
| Tab. 8 | Neubesetzungen im (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich (Juli 2009 bis Juni 2013) |
| Tab. 9 | Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst in den Obersten Landesbehörden |
| Tab. 10 | Aufstieg von Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes in den (vergleichbaren) höheren Dienst im nachgeordneten Bereich |
| Tab. 11 | Abordnungen zur Führungsakademie (Juli 2009 bis Juni 2013) |
| Tab. 12 | Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung |
| Tab. 13 | Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten |

- Tab. 14 Teilzeitbeschäftigung im höheren Dienst im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung im höheren Dienst in den Landesbehörden
- Tab. 15 Beurlaubte Beschäftigte zum 30.6.2009
- Tab. 16 Beurlaubte Beschäftigte zum 30.6.2013
- Tab. 17 Beurlaubte Mütter und Väter
- Tab. 18 Beschäftigte in Elternzeit
- Tab. 19 Anzahl der Telearbeitsplätze in den Obersten Landesbehörden
- Tab. 20 Anzahl der Telearbeitsplätze im nachgeordneten Bereich

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 2009 zu 2013
- 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
- Abb. 13 Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 in den Geschäftsbereichen

- Abb. 14 Frauenanteil in den Besoldungsgruppen R 1 bis R 4 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 nach Beschäftigungsumfang
- Abb. 18 Teilzeitbeschäftigte in der Landesverwaltung 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 Entgeltgruppen der Angestellten