

**Kleine Anfrage**

**der Abg. Christine Neumann-Martin CDU**

**und**

**Antwort**

**des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration**

**Leistungsbeurteilungen im öffentlichen Dienst: Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst**

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hoch ist der Frauenanteil in der Landesverwaltung (jeweils aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen für die letzten zehn Jahre)?
2. Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil, der in Teilzeit beschäftigt ist (bitte jeweils aufschlüsseln nach Besoldungsgruppen für die letzten zehn Jahre)?
3. Nach welchen Kriterien erfolgt die Beurteilung von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst in der Landesverwaltung Baden-Württemberg?
4. Inwiefern existieren laufbahnbezogene Beurteilungskriterien, die zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden?
5. Inwiefern sind angesichts zunehmender Teilzeitbeschäftigung Veränderungen dieser Beurteilungskriterien geplant?
6. Welche Untersuchungen sind der Landesregierung zur Beurteilungs- und Beförderungssituation von Frauen in den Landesbehörden bekannt und wie bewertet sie diese?
7. Welche Maßnahmen sind ihr bekannt, um die Gefahr der Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten sowie Teilzeitbeschäftigten auszuschließen oder sie zumindest zu reduzieren?

22. 09. 2017

Neumann-Martin CDU

### Begründung

Das Land Baden-Württemberg hat es sich zum Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes zu erhöhen und ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen sowie in den Unternehmen des Landes herzustellen. Ziel ist es, die Chancen auf Beförderungen für Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern. Studien legen jedoch nahe, dass strukturelle Gründe für die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte im öffentlichen Dienst im Beförderungswesen liegen. Da Frauen aus verschiedenen Gründen eher in Teilzeit arbeiten, können sie möglicherweise die nötigen Kriterien nicht erfüllen. Mit der Kleinen Anfrage soll die Beurteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst auf diese Faktoren überprüft werden.

### Antwort\*)

Mit Schreiben vom 10. November 2017 Nr. 1-0300.4/140 beantwortet das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen, mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, mit dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, mit dem Ministerium für Soziales und Integration, mit dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, mit dem Ministerium der Justiz und für Europa und mit dem Ministerium für Verkehr die Kleine Anfrage wie folgt:

*1. Wie hoch ist der Frauenanteil in der Landesverwaltung (jeweils aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen für die letzten zehn Jahre)?*

Zu 1.:

Der Frauenanteil in der Landesverwaltung (aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen für die letzten zehn Jahre) ist der Tabelle 1 in der *Anlage* zu entnehmen.

Der angegebene Frauenanteil bezieht sich auf die Landesverwaltung unter Einschluss der Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO). Bei der Ermittlung des Frauenanteils wurden alle Beamtinnen, Richterinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten bzw. außertariflich Beschäftigte berücksichtigt. Beurlaubte Frauen sind ebenfalls einbezogen. Die Prozentangaben wurden gerundet. Stichtag ist der 31. Januar des jeweiligen Jahres.

*2. Wie hoch ist der Frauen- und Männeranteil, der in Teilzeit beschäftigt ist (bitte jeweils aufschlüsseln nach Besoldungsgruppen für die letzten zehn Jahre)?*

Zu 2.:

Der Frauen- und Männeranteil, der in Teilzeit beschäftigt ist (aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen) ist den Tabellen 2 und 3 in der *Anlage* zu entnehmen.

Die Tabellen umfassen einen Zeitraum von acht Jahren. Für die weiter zurückliegenden Jahre 2008 und 2009 können die Angaben mit vertretbarem Aufwand nicht mehr ermittelt werden. Die angegebenen Anteile beziehen sich auf die Landesverwaltung unter Einschluss der Landesbetriebe nach § 26 LHO.

---

\*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Bei der Gruppe „Sonstige“ kann der Teilzeitanteil in relevanten Teilgruppen mit vertretbarem Aufwand nicht zuverlässig ermittelt werden. Daher enthalten die Auswertungen zur Teilzeit keine Angaben in der Tabellenzeile „Sonstige“. Die Gruppe „Sonstige“ ist auch nicht in der Zeile „Gesamt“ berücksichtigt.

Die Prozentangaben wurden gerundet. Stichtag ist der 31. Januar des jeweiligen Jahres.

### *3. Nach welchen Kriterien erfolgt die Beurteilung von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst in der Landesverwaltung Baden-Württemberg?*

Zu 3.:

Die Beamtinnen und Beamten des Landes werden auf der Grundlage der Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten (Beurteilungsverordnung – BeurVO) und der Gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes (Beurteilungsrichtlinien – BRL) regelmäßig alle drei Jahre dienstlich beurteilt. Für einzelne Beamtengruppen (z. B. Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, im Bereich der Justiz, Lehrkräfte) bestehen abweichende Regelungen, auf die im Weiteren noch eingegangen wird. Bestimmte Beamtengruppen (z. B. wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Mitglieder des Rechnungshofs) werden nicht regelmäßig beurteilt. Aufgrund anderer rechtlicher Rahmenbedingungen im Tarifbereich werden für Angestellte keine regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen erstellt.

Die dienstliche Beurteilung nach der BeurVO besteht aus einer Leistungsbeurteilung zur Beurteilung der fachlichen Leistungen und aus einer Befähigungsbeurteilung zur Beurteilung der Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten. Die dienstliche Beurteilung ist mit einem zusammenfassenden Gesamturteil abzuschließen.

Die dienstlichen Leistungen sind nach den Leistungsmerkmalen Arbeitsmenge, Arbeitsweise, Arbeitsgüte und Führungserfolg zu bewerten. Das Leistungsmerkmal Führungserfolg ist nur zu bewerten, wenn Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Die Leistungsmerkmale werden in der Anlage 1 der Beurteilungsrichtlinien erläutert und beinhalten zwischen drei bis acht Untermerkmale. Das Leistungsmerkmal Arbeitsmenge enthält die Untermerkmale Arbeitsumfang, termingerechtes Arbeiten und Belastbarkeit. Das Leistungsmerkmal Arbeitsweise enthält die Untermerkmale Eigenständigkeit, Initiative und Einfallsreichtum, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft, wirtschaftliches und nachhaltiges Handeln, Bereitschaft zur Teamarbeit, Sozialverhalten, Dienstleistungsorientierung und strukturiertes Arbeiten. Das Leistungsmerkmal Arbeitsgüte umfasst die Untermerkmale fachliches Wissen und Können, Gründlichkeit, Zweckmäßigkeit, schriftlicher und mündlicher Ausdruck. Das Leistungsmerkmal Führungserfolg enthält die Untermerkmale Motivierung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vereinbarung und Kontrolle der Arbeitsergebnisse, Konfliktbewältigung, Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungskompetenz, Förderung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen, Berücksichtigung des Ziels der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Beurteilung der Leistungsmerkmale und der Untermerkmale erfolgt mit Punktwerten zwischen 1 Punkt („Entspricht nicht den Leistungserwartungen“) und 15 Punkte („übertrifft die Leistungserwartungen in besonderem Maße durch stets herausragende Leistungen“).

Bei der Beurteilung der Befähigung werden die Merkmale nach dem Grad ihrer Ausprägung in vier Stufen von „A – schwach ausgeprägt“ bis „D – besonders stark ausgeprägt“ bewertet. Folgende Befähigungsmerkmale sind zu bewerten: Lernfähigkeit, Aufgeschlossenheit für nicht erlernte Fachgebiete/geistige Beweglichkeit, Überblick, Einfallsreichtum, Merkfähigkeit, Verständnis für andere Fachbereiche, Zuverlässigkeit, schriftliche Ausdrucksfähigkeit, mündliche Ausdrucksfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Teamfähigkeit, Verhandlungsgeschick, praxisgerechtes Arbeiten, Organisationsfähigkeit, konzeptionelles Arbeiten, Initiative, Urteilsvermögen und Entschlusskraft, Belastbarkeit. Die obersten Dienstbehörden

können weitere Befähigungsmerkmale festlegen. So wird im Geschäftsbereich einiger Ministerien als zusätzliches Befähigungsmerkmal die Sozialkompetenz bewertet.

Für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten bestehen andere Kriterien für die dienstliche Beurteilung. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Polizei, Justiz und den Bereich der Lehrkräfte:

Die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes richtet sich nach der Beurteilungsverordnung sowie nach der aufgrund von § 7 BeurVO erlassenen Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beamtinnen des Polizeivollzugsdienstes (VwV BeurteilungPol) vom 21. Dezember 2010, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 29. Januar 2014. Hiernach werden Leistung und Befähigung, jeweils unterteilt in Haupt- und Submerkmale, mit einer Skala von 1 bis 5 Punkten beurteilt. Bei der Leistungsbeurteilung sind das Leistungsverhalten und die Leistungsergebnisse, das Sozialverhalten und gegebenenfalls die Mitarbeiterführung zu beurteilen. Leistungsverhalten und Leistungsgüte werden in die Submerkmale Leistungsumfang, Leistungsgüte, Planung und Disposition sowie Initiative und Selbstständigkeit unterteilt. Das Sozialverhalten wird in die beiden Submerkmale Sozialverhalten nach innen gegenüber Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen einschließlich der Vorgesetzten und Sozialverhalten nach außen im Umgang mit Bürgern unterteilt. Die Mitarbeiterführung wird in die Submerkmale Zielvereinbarung, Beurteilen, Fördern und Motivieren, Umgang mit Konfliktsituationen sowie Delegieren und Kontrollieren unterteilt. Im Rahmen der Befähigungsbeurteilung sind die Fachkenntnisse zu beurteilen und die Fähigkeiten, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung der Polizeibeamtin oder des Polizeibeamten von Bedeutung sind. Dies wird unterteilt in die Submerkmale Fachwissen und Lernfähigkeit, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Verhandlungs- und Vernehmungsgeschick, Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit sowie Ausdauer und Belastbarkeit. Die Beurteilung erfolgt regelmäßig alle zwei Jahre.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz und für Europa bestehen Besonderheiten im Hinblick auf die dienstliche Beurteilung der Beamtengruppen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, Amtsanwältinnen und Amtsanwälte sowie Notarinnen und Notare.

Für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gilt die Beurteilungsverordnung (BeurVO) nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 BeurVO nicht. Stattdessen findet die aufgrund von § 5 in Verbindung mit § 87 Landesrichter- und -staatsanwaltschaftsgesetz (LRiStAG) erlassene Verwaltungsvorschrift des Justizministeriums über die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten (VwVBRL-LRiStAG) vom 11. September 2015 – Az.: 2000/0409 – Anwendung. Als wesentlichen Unterschied im Vergleich zu Beurteilungen nach der BeurVO sieht die VwVBRL-LRiStAG ein Textbeurteilungssystem mit abschließender Gesamtnote vor. Dabei werden die im ausgeübten Statusamt gezeigten Leistungen an den Anforderungen des innegehabten Statusamts (bei Regelbeurteilungen) beziehungsweise des angestrebten Statusamts (bei Anlassbeurteilungen) gemessen. Die Anforderungen des jeweiligen Statusamts werden in Anforderungsprofilen definiert. Diese beschreiben persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften, die eine Stelleninhaberin oder ein Stelleninhaber im Idealfall mitbringen soll. Dabei wird zwischen einem Basisprofil, das Anforderungen für alle Ämter (Eingangs- und Beförderungsämtter) definiert, und besonderen Profilen für die einzelnen Beförderungsämtter unterschieden. Die Profile unterteilen sich regelmäßig in vier Kompetenzfelder: Grundanforderungen, soziale Kompetenz, Fachkompetenz sowie Führungskompetenz.

Hinsichtlich der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, Amtsanwältinnen und Amtsanwälte sowie Notarinnen und Notare hat das Ministerium der Justiz und für Europa von der in § 8 Absatz 2 Nummer 1 BeurVO vorgesehenen Möglichkeit zur Teilabweichung von den allgemeinen beurteilungsrechtlichen Vorschriften durch die Verwaltungsvorschrift über die dienstliche Beurteilung der Notare, Amtsanwälte und Rechtspfleger vom 21. Juni 2016 – Az.: 2000/0428 – Gebrauch gemacht. Hiernach werden auch diese Beamtengruppen mittels einer Textbeurteilung mit abschließender Gesamtnote anhand von Anforderungsprofilen beurteilt.

Das Beurteilungsverfahren für Lehrkräfte wird in der Verwaltungsvorschrift „Beratungsgespräch und dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport konkretisiert. Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen wird jeweils fünf Jahre nach der letzten dienstlichen Beurteilung ein „Dienstbericht“ erstellt, der die Leistung und das pädagogische Wirken würdigt und ggf. Möglichkeiten der Verbesserung aufzeigt. Damit wird den Besonderheiten des Lehrerbereichs Rechnung getragen, der in den meisten Laufbahnen keine Beförderungssämter ohne Leitungsfunktion vorsieht. Stattdessen liegt der Schwerpunkt des Dienstberichts deshalb auf einer differenzierten verbalen Rückmeldung über die Unterrichtstätigkeit. Er schließt nicht mit einer Note ab.

Anlassbeurteilungen werden für Lehrkräfte während der Probezeit sowie aus Anlass einer Bestenauslese bei Beförderungsentscheidungen erstellt. Für das Gesamturteil gilt eine Notenskala von „sehr gut“ bis „ungenügend“. Die dienstlichen Leistungen sind nach den Leistungsmerkmalen Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg, erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit mit den am Schulleben Beteiligten sowie der Wahrnehmung leitender und beratender Aufgaben zu bewerten. Die Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale erfolgt durch eine verbale Beschreibung ohne Note. Mit der Befähigungsbeurteilung werden allgemeine und fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sind, erfasst und bewertet. Die Befähigungsmerkmale sind nach den Ausprägungsgraden in vier Stufen von „schwach ausgeprägt“ bis „besonders stark ausgeprägt“ zu bewerten. Die Befähigungsmerkmale umfassen Fachkenntnisse, Auffassungsgabe und geistige Beweglichkeit, Urteilsvermögen, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Fortbildungsbereitschaft, Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragen, Verhandlungsgeschick, Organisationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft, Initiative, Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft, Kontaktfähigkeit, Kooperationsfähigkeit und Fähigkeit zur Menschenführung.

*4. Inwiefern existieren laufbahnbezogene Beurteilungskriterien, die zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden?*

Zu 4.:

Es existieren keine unterschiedlichen Beurteilungskriterien für in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte.

Der Aspekt der Förderung der Teilzeitbeschäftigung spiegelt sich in den Beurteilungskriterien wider. Bei der Beurteilung von Führungskräften kommt es unter anderem darauf an, wie die Führungskräfte auf die Teilzeitbeschäftigten ihres Bereichs eingehen. Das Untermerkmal der Berücksichtigung des Ziels der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet auch die „Einbindung von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Telearbeit in die Abläufe der Organisationseinheit“ (vgl. Ziff. 4.6 Anlage 1 BRL).

*5. Inwiefern sind angesichts zunehmender Teilzeitbeschäftigung Veränderungen dieser Beurteilungskriterien geplant?*

Zu 5.:

Das Beurteilungswesen für Beamtinnen und Beamte des Landes auf der Grundlage der BeurVO und der BRL wurde erst im Jahr 2015 grundsätzlich reformiert. Es sind daher keine Veränderungen der Beurteilungskriterien angesichts zunehmender Teilzeitbeschäftigung geplant.

*6. Welche Untersuchungen sind der Landesregierung zur Beurteilungs- und Beförderungssituation von Frauen in den Landesbehörden bekannt und wie bewertet sie diese?*

Zu 6.:

Untersuchungen zur Beförderungssituation von Frauen in den Landesbehörden erfolgen beispielsweise im Rahmen von Chancengleichheitsplänen und den Zwischenberichten zu den Chancengleichheitsplänen. Bei der Erstellung der Chancengleichheitspläne werden Daten zur Beschäftigtenstruktur erhoben, die Aufschluss über die Beförderungssituation von Frauen geben. Die Beurteilungs- und Beförderungssituation von Frauen in den Landesbehörden wird aus Sicht der Ressorts wie folgt bewertet:

Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums sind Bewerbungen von Frauen vor allem im Bereich der Führungspositionen besonders erwünscht. Das Staatsministerium macht regelmäßig von der Möglichkeit Gebrauch, Frauen auch während einer ganzen oder teilweisen Beurlaubung aus familiären Gründen zu befördern, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Durch ein umfassendes Angebot an individuellen Lösungen im Bereich Teilzeit und Telearbeit bemüht sich das Staatsministerium darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Arbeitgeberseite optimal zu unterstützen. Dieses Angebot wird ergänzt durch die Maßnahmen im Bereich des Audits Beruf und Familie sowie den Betrieb der Kindertagesstätte „Villa Reitzensteinle“.

Im Bereich der Personalverwaltungszuständigkeit des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration (ohne Bereich der Polizei) konnte der Anteil der Frauen in den meisten Beförderungssämtern in den letzten Jahren gesteigert werden. Die bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bestehende Unterrepräsentanz von Frauen konnte sowohl im Ministerium als auch im nachgeordneten Bereich verringert werden. Zwar bewerben sich im Durchschnitt weniger Frauen als Männer auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Allerdings sind die Bewerbungen von Frauen auf solche Stellen überdurchschnittlich erfolgreich. Auch im Bereich der Polizei konnte während der Laufzeit der letzten Chancengleichheitspläne der Anteil der Frauen in den meisten Beförderungssämtern gesteigert werden. Die bei den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen bestehende Unterrepräsentanz von Frauen konnte weiter verringert werden. Im Bereich des Polizeivollzugsdienstes werden die Regelbeurteilungsrunden seit 2013 nach Geschlecht und Teilzeit- bzw. Vollzeittätigkeit ausgewertet. Es zeichnen sich dabei geringe Abweichungen der Durchschnittsbeurteilungen ab. Durchschnittlich am besten werden die männlichen Beamten in Vollzeit beurteilt. Durchschnittlich am zweitbesten werden Beamtinnen in Teilzeit beurteilt und am drittbesten Beamtinnen in Vollzeit. Die durchschnittlich schlechtesten Beurteilungen erhalten die männlichen Beamten in Teilzeit.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Finanzen lässt sich Bezug nehmend auf die letzten Zwischenberichte zum Chancengleichheitsplan des Ministeriums und der Steuerverwaltung feststellen, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen nur noch in der Laufbahn des höheren Dienstes vorhanden ist. In diesem Bereich konnte aber innerhalb des letzten Berichtszeitraums eine signifikante Steigerung des Frauenanteils erreicht werden. Daraus folgt, dass Frauen in den Unterrepräsentanzbereichen im Verhältnis zu ihrer Anzahl überdurchschnittlich gute Chancen haben. Um den Anteil an Frauen im Unterrepräsentanzbereich auch weiterhin zu steigern und um Benachteiligungen von Teilzeitkräften zu vermeiden, wird weiterhin verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet.

Im Bereich der Personalverwaltungszuständigkeit des Kultusministeriums konnte in den letzten Jahren der Anteil der Frauen in den meisten Beförderungssämtern und Führungsfunktionen deutlich gesteigert werden. Bei den Neubestellungen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen stieg der Frauenanteil im letzten Erhebungszeitraum von 18 % auf aktuell 55 %. Es zeichnet sich damit ab, dass die Unterrepräsentanz von Frauen – insbesondere in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – kontinuierlich zurückgeht.

Die Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst setzen die Chancengleichheit fördernden Regelungen des Lan-

deshochschulgesetzes und des Chancengleichheitsgesetzes um und stellen die Entwicklung im Bereich der Chancengleichheit in ihren Gleichstellungsplänen und Chancengleichheitsplänen regelmäßig dar. Die Gleichstellungspläne werden dem Wissenschaftsministerium vorgelegt und vom Wissenschaftsministerium genehmigt. Zwar sind hier Frauen in Leitungspositionen insgesamt immer noch unterrepräsentiert, gleichzeitig sind aber im zeitlichen Rückblick Fortschritte und insbesondere eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf Führungspositionen zu verzeichnen. Im Bereich der Personalverwaltungszuständigkeit des Wissenschaftsministeriums konnte während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplanes 2012 bis 2017 der Anteil der Frauen in den meisten Beförderungssämtern, wie auch bei den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gesteigert werden. Die Bewerbungen von Frauen sind überdurchschnittlich erfolgreich. Im Übrigen lag zum Stichtag 30. Juni 2015 der Frauenanteil aller Beschäftigten im Ministerium (ohne Beurlaubungen) bei 59%.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft konnte der Anteil von Frauen in den vergangenen Jahren laufbahnübergreifend in den meisten Beförderungssämtern gesteigert werden. Dies gilt auch in der naturwissenschaftlich und technisch ausgerichteten Laufbahn des höheren Umweltdienstes. Es wird davon ausgegangen, dass sich bedingt durch die vielen Unterstützungsangebote, wie Teilzeit bzw. Teilzeit in Elternzeit oder Telearbeit, in den kommenden Jahren weitere Verbesserungen ergeben und damit letztlich auch die Grundlage dafür geschaffen werden können, dass sich Frauen auch verstärkt auf Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen bewerben.

Im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau konnte in fast allen Bereichen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden. Allein im höheren Dienst ab Besoldungsgruppe A 15 besteht noch eine nennenswerte Unterrepräsentanz. Da der Frauenanteil im Eingangsstadium des höheren Dienstes bei 68% liegt (Stand 30. Juni 2017), wird sich der Anteil der Frauen auch in den Beförderungssämtern des höheren Dienstes in den nächsten Jahren automatisch weiter erhöhen. Zudem plant das Wirtschaftsministerium, seinen Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter auszubauen. Dazu dienen geteilte Stellvertreterpositionen, Qualifizierungsmaßnahmen und familiengerechte Arbeitsbedingungen (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit, Sabbatjahr).

Das Ministerium für Soziales und Integration bewertet die Beförderungssituation von Frauen auf der Grundlage der aktuellen Chancengleichheitspläne für das Ministerium selbst sowie für den vergleichbaren höheren Dienst bei den Gesundheits- und Versorgungsämtern der Landratsämter wie folgt: Im Bereich der Personalverwaltungszuständigkeit des Ministeriums für Soziales und Integration konnte während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplanes der Anteil der Frauen in den meisten Beförderungssämtern gesteigert werden. Auch der Frauenanteil an den Beschäftigten in Führungspositionen konnte sowohl im Ministerium selbst als auch im Bereich des höheren Dienstes der Gesundheits- und Versorgungsämter der Landratsämter von 28% auf 34% bzw. von 38% auf 39% erhöht werden. Dennoch besteht in diesem Bereich – insbesondere in den Spitzenfunktionen – weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Um diese weiter zu verringern, prüft das Ministerium bei Stellenbesetzungen im Bereich von Führungspositionen unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese, ob Frauen bei der Besetzung dieser Stellen berücksichtigt werden können. Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales und Integration wurden bislang noch keine Untersuchungen zur Geschlechtergerechtigkeit des Beurteilungswezens durchgeführt.

Im Bereich der Personalverwaltungsbefugnis des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz konnte die Beförderungssituation in den vergangenen acht Jahren zugunsten der Frauen zum Teil deutlich verbessert werden. Das zeigt eine Auswertung der Daten des letzten Chancengleichheitsplanes im Vergleich mit den aktuell erhobenen Daten. Demnach hat sich der Frauenanteil sowohl im Ministerium als auch im nachgeordneten Bereich in den meisten Beförderungssämtern gesteigert. Auch die bei den Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bestehende Unterrepräsentanz der Frauen konnte sowohl im Ministerium als auch im nachgeordneten Bereich seit 2008 weiter deutlich verringert werden. Den Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden im Ministerium für Ländlichen Raum

und Verbraucherschutz die stellvertretenden Referatsleitungen/stellvertretenden Stabstellenleitungen, die Referatsleitungen, die Abteilungsleitungen sowie die Stabstellenleitungen zugeordnet. Im nachgeordneten Bereich sind von den Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Führungstätigkeiten ab der im Führungskräfteentwicklungskonzept definierten Führungsebene F1 umfasst. Es handelt sich dabei um Führungstätigkeiten mit Personalverantwortung oder herausgehobene Referententätigkeiten bzw. besondere fachliche Spezialisierungen in einer entsprechend bewerteten Funktionsstelle der Besoldungsgruppen A15 bis A16 bzw. entsprechenden Vergütung nach Entgeltgruppe 15, 15Ü oder übertarifliche Vergütung. Nachdem eine Auswertung zur Geschlechtergerechtigkeit bisher nicht abschließend erfolgt ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt keine Gesamtbewertung vorgenommen werden.

Das Ministerium der Justiz und für Europa bekennt sich in seinen Personalentwicklungskonzepten zu dem Ziel, unter Beachtung von Leistung, Eignung und fachlicher Befähigung den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter auszubauen. Insgesamt ist eine positive Entwicklung beim Frauenanteil generell sowie in den Beförderungsmöglichkeiten festzustellen. Im höheren Justizdienst konnte der Frauenanteil beispielsweise gegenüber dem Jahr 2013 von 42 % auf 48 % gesteigert werden. Bei den Neueinstellungen liegt der Anteil der Frauen in den letzten drei Jahren bei durchschnittlich rund 60 %. Bei den Beförderungsmöglichkeiten (ab der Besoldungsstufe R1 + Z) konnte der Frauenanteil mit derzeit rund 32 % gegenüber lediglich 21 % im Jahr 2013 deutlich gesteigert werden. Das Amt der Präsidentin des Oberlandesgerichts Stuttgart (R8) ist erst kürzlich mit einer weiblichen Bewerberin besetzt worden.

Im Ministerium für Verkehr konnte nach dem Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan der Anteil von Frauen im höheren Dienst in den Besoldungsgruppen A15 und A16 sowie im gehobenen Dienst in den Besoldungsgruppen A12 und A13 aufgrund entsprechender Beförderungen deutlich erhöht werden.

*7. Welche Maßnahmen sind ihr bekannt, um die Gefahr der Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten sowie Teilzeitbeschäftigten auszuschließen oder sie zumindest zu reduzieren?*

Zu 7.:

Verschiedene gesetzliche Regelungen dienen dem Ziel, eine Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten oder Teilzeitbeschäftigten auszuschließen – gerade auch im Hinblick auf die dienstliche Beurteilung oder das berufliche Fortkommen. Nach § 75 Absatz 1 Landesbeamtengesetz (LBG) darf Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beamtinnen und Beamten mit ermäßigter und mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur aus zwingenden sachlichen Gründen möglich. Auch das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) zielt auf die Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts ab (vgl. § 1 ChancenG). Es enthält daher unter anderem Regelungen zum Schutz von Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen: Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken (§ 30 Absatz 3 Satz 1 ChancenG). Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (§ 30 Absatz 3 Satz 2 ChancenG).

Der Gefahr einer Benachteiligung weiblicher Beschäftigter wirken die Beauftragten für Chancengleichheit entgegen, die in den Dienststellen des Landes mit mindestens 50 Beschäftigten gewählt und bestellt werden. Das Chancengleichheitsgesetz regelt die Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit im Zusammenhang mit der Entscheidung über Beförderungen. So ist die Beauftragte für Chancengleichheit von der Dienststelle an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen (§ 11 Absatz 4 ChancenG). Die Beauftragte für Chancengleichheit kann bei der Stellenbesetzung an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen (§ 10 Absatz 3 ChancenG). Die Be-



auftragte für Chancengleichheit ist in der Regel auch Mitglied in der Beurteilungskommission (vgl. Ziff. 14.2 BRL).

Auch bei den Chancengleichheitsplänen geht es um die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Beschäftigte und die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. So sehen die Chancengleichheitspläne vor, dass bei Beförderungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen ist.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel die Möglichkeit der Telearbeit oder Kinderbetreuungseinrichtungen in der Dienststelle, kommen zwar beiden Geschlechtern zu Gute. Sie tragen aber auch dazu bei, die Gefahr der Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten durch die Doppelbelastung in Beruf und Familie zu verringern und erleichtern Frauen unter Umständen die Entscheidung, sich auf eine Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu bewerben.

Die Gefahr einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten oder Frauen bei dienstlichen Beurteilungen wird auch durch entsprechende Schulungen der Beurteilerinnen und Beurteiler reduziert. So wurde in mehreren Geschäftsbereichen in den Schulungen zum neuen Beurteilungswesen das Thema Teilzeit und die Vermeidung der damit zusammenhängenden Beurteilungsfehler explizit aufgegriffen.

Strobl

Minister für Inneres,  
Digitalisierung und Migration

## Anlage

Tabelle 1

## Frauenanteil in der Landesverwaltung

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A5	8%	9%	9%	10%	12%	12%	12%	14%	14%	17%
A6	76%	76%	76%	73%	63%	62%	62%	63%	65%	65%
A7	54%	54%	55%	58%	55%	54%	52%	50%	48%	47%
A8	47%	50%	52%	54%	56%	57%	58%	58%	59%	57%
A9	35%	36%	36%	37%	38%	39%	41%	42%	43%	45%
A10	41%	40%	40%	41%	43%	42%	41%	41%	40%	41%
A11	38%	39%	40%	41%	43%	44%	45%	47%	48%	48%
A12	74%	74%	77%	78%	78%	78%	79%	79%	80%	80%
A13	58%	59%	59%	60%	61%	62%	63%	64%	65%	66%
A14	37%	38%	40%	41%	42%	44%	46%	48%	49%	50%
A15	21%	22%	23%	24%	26%	27%	29%	30%	31%	33%
A16	15%	16%	17%	18%	19%	19%	20%	22%	22%	23%
B2	12%	16%	15%	13%	13%	15%	15%	13%	16%	19%
B3	11%	13%	15%	16%	18%	22%	25%	23%	22%	23%
B4	25%	27%	42%	36%	44%	44%	44%	50%	45%	40%
B5	20%	0%	0%	50%	43%	43%	43%	50%	50%	60%
B6	6%	9%	14%	15%	14%	12%	14%	15%	16%	20%
B7	50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B8	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%	40%	50%	50%
B9	8%	8%	7%	8%	23%	23%	17%	15%	14%	20%
B10	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B11	16%	17%	17%	22%	35%	35%	35%	35%	35%	50%
C1	28%	27%	34%	44%	48%	69%	60%	100%	100%	100%
C2	17%	18%	20%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%
C3	13%	13%	13%	14%	14%	14%	14%	14%	14%	15%
C4	9%	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
R1	43%	44%	45%	46%	47%	48%	49%	49%	51%	52%
R2	21%	23%	25%	26%	28%	29%	31%	33%	34%	34%
R3	14%	12%	10%	12%	12%	13%	13%	13%	14%	18%

R4	11%	11%	11%	10%	6%	6%	11%	12%	13%	13%
R5	0%	0%	0%	0%	33%	33%	0%	0%	0%	0%
R6	25%	25%	0%	0%	0%	0%	25%	25%	25%	25%
R8	20%	20%	40%	67%	40%	50%	40%	40%	20%	20%
W1	32%	34%	39%	38%	36%	36%	36%	38%	39%	42%
W2	16%	18%	18%	19%	18%	19%	20%	20%	20%	21%
W3	23%	22%	21%	21%	22%	23%	23%	24%	24%	24%
E1	79%	77%	67%	66%	55%	58%	71%	83%	77%	69%
E2	90%	89%	89%	89%	88%	88%	87%	85%	85%	84%
E2Ü	66%	65%	63%	64%	62%	62%	60%	59%	60%	61%
E3	67%	67%	67%	68%	67%	66%	64%	64%	67%	67%
E4	28%	29%	26%	29%	30%	50%	51%	51%	52%	52%
E5	79%	79%	78%	78%	78%	75%	74%	74%	73%	71%
E6	85%	85%	85%	85%	85%	86%	86%	87%	87%	87%
E7	12%	12%	13%	12%	12%	28%	32%	33%	34%	36%
E8	68%	69%	69%	69%	69%	73%	74%	74%	75%	75%
E9	60%	61%	61%	61%	62%	64%	65%	65%	66%	66%
E10	38%	41%	41%	40%	42%	43%	44%	47%	48%	50%
E11	56%	58%	60%	57%	60%	57%	58%	60%	57%	57%
E12	36%	37%	37%	38%	38%	38%	38%	38%	39%	44%
E13	50%	48%	46%	44%	44%	46%	46%	47%	47%	47%
E13Ü	33%	34%	34%	35%	37%	41%	43%	42%	42%	43%
E14	34%	34%	33%	33%	34%	40%	41%	42%	45%	45%
E15	28%	29%	31%	30%	33%	35%	35%	36%	37%	38%
E15Ü	16%	16%	18%	21%	16%	23%	22%	21%	22%	18%
Sonstige	53%	53%	52%	52%	53%	54%	54%	55%	55%	55%
Gesamt	54%	54%	55%	55%	56%	57%	57%	58%	58%	59%

- = keine Personen in dieser Besoldungsgruppe

Tabelle 2:

Anteil der Frauen in Teilzeit an Gesamtzahl der beschäftigten Frauen

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A5	21%	16%	23%	29%	28%	21%	20%	7%
A6	21%	23%	15%	16%	17%	17%	17%	15%
A7	36%	39%	34%	34%	37%	37%	37%	39%
A8	49%	49%	53%	54%	53%	55%	55%	54%
A9	39%	39%	41%	42%	41%	41%	40%	40%
A10	53%	52%	50%	51%	52%	51%	49%	48%
A11	57%	57%	59%	59%	59%	59%	60%	60%
A12	62%	61%	61%	60%	60%	60%	58%	58%
A13	55%	54%	54%	53%	52%	52%	52%	52%
A14	57%	57%	57%	57%	58%	57%	57%	58%
A15	27%	27%	27%	27%	28%	27%	27%	27%
A16	7%	9%	9%	9%	10%	12%	13%	12%
B2	0%	0%	8%	13%	13%	14%	6%	10%
B3	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%	4%
B4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B5	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
B7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B8	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%
B9	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B10	-	-	-	-	-	-	-	-
B11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C1	24%	32%	44%	56%	67%	-	-	-
C2	10%	11%	13%	14%	12%	12%	13%	15%
C3	5%	4%	5%	3%	4%	3%	4%	2%
C4	2%	1%	1%	1%	1%	1%	3%	3%
R1	40%	41%	42%	43%	44%	45%	44%	44%
R2	26%	29%	32%	32%	30%	30%	29%	30%
R3	15%	19%	13%	17%	11%	12%	11%	12%
R4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

R5	-	-	0%	0%	-	-	-	-
R6	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%
R8	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
W1	0%	2%	6%	7%	6%	3%	13%	6%
W2	10%	7%	10%	10%	12%	13%	12%	13%
W3	7%	5%	4%	4%	5%	5%	5%	6%
E1	-	95%	88%	-	97%	92%	93%	86%
E2	87%	87%	87%	87%	87%	87%	86%	87%
E2Ü	73%	74%	73%	75%	72%	70%	66%	67%
E3	72%	72%	72%	76%	76%	76%	77%	78%
E4	70%	69%	67%	64%	64%	63%	61%	61%
E5	60%	60%	59%	59%	60%	59%	59%	58%
E6	58%	60%	60%	56%	56%	56%	56%	56%
E7	36%	32%	31%	43%	47%	46%	47%	47%
E8	50%	49%	49%	59%	59%	60%	58%	57%
E9	53%	53%	54%	53%	53%	52%	53%	53%
E10	54%	54%	55%	55%	54%	55%	54%	57%
E11	64%	63%	63%	60%	60%	56%	61%	62%
E12	63%	61%	59%	58%	60%	60%	61%	63%
E13	68%	67%	66%	67%	65%	66%	65%	64%
E13Ü	53%	50%	53%	51%	53%	53%	56%	56%
E14	53%	54%	53%	54%	55%	56%	56%	58%
E15	34%	29%	30%	31%	36%	33%	30%	29%
E15Ü	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	56%	56%	55%	55%	55%	55%	54%	54%

- = keine Angaben möglich

Tabelle 3:

Anteil der Männer in Teilzeit an Gesamtzahl der beschäftigten Männer

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A5	2%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%
A6	2%	1%	1%	1%	2%	3%	3%	2%
A7	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
A8	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%
A9	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	4%
A10	2%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%
A11	4%	4%	4%	5%	5%	6%	6%	7%
A12	12%	12%	12%	12%	11%	11%	11%	11%
A13	17%	17%	17%	17%	16%	16%	16%	17%
A14	15%	16%	16%	16%	15%	15%	15%	15%
A15	5%	6%	6%	5%	6%	6%	5%	6%
A16	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
B2	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B3	1%	1%	1%	2%	1%	2%	4%	4%
B4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
B7	0%	0%	-	-	-	-	-	-
B8	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B9	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B10	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C1	5%	3%	0%	0%	0%	-	-	-
C2	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	7%
C3	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
C4	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
R1	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	3%
R2	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
R3	1%	1%	1%	3%	2%	1%	1%	2%
R4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

R5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
R6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
R8	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
W1	0%	0%	3%	2%	2%	2%	3%	2%
W2	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
W3	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
E1	83%	73%	77%	79%	77%	80%	79%	83%
E2	58%	61%	64%	68%	68%	73%	74%	75%
E2Ü	77%	79%	76%	74%	77%	77%	72%	74%
E3	41%	39%	38%	42%	44%	44%	44%	48%
E4	23%	23%	26%	27%	25%	26%	27%	26%
E5	19%	17%	16%	15%	14%	13%	14%	13%
E6	23%	23%	22%	16%	16%	15%	14%	13%
E7	12%	11%	10%	11%	10%	9%	8%	10%
E8	19%	16%	16%	19%	17%	16%	15%	16%
E9	26%	24%	23%	22%	22%	20%	19%	19%
E10	33%	32%	31%	34%	34%	33%	31%	34%
E11	25%	24%	24%	21%	22%	22%	22%	24%
E12	26%	24%	24%	24%	25%	26%	25%	27%
E13	46%	45%	45%	50%	48%	48%	48%	48%
E13Ü	27%	23%	20%	22%	21%	21%	21%	22%
E14	35%	33%	33%	29%	29%	29%	29%	34%
E15	13%	11%	13%	11%	10%	11%	11%	11%
E15Ü	16%	19%	15%	13%	5%	8%	8%	7%
Sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	14%	15%	15%	14%	15%	15%	15%	15%

- = keine Angaben möglich