

Kleine Anfrage

der Abg. Dr. Gisela Splett GRÜNE

und

Antwort

des Finanzministeriums

Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung in der Landesverwaltung

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie werden die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und aus sonstigen Gründen in den Landesbehörden vertraglich umgesetzt (Änderungsvertrag, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag o. ä.)?
2. Ob und wenn ja, in wie vielen Fällen ist es nach dem Abschluss von Änderungsverträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit in den letzten Jahren zu unbeabsichtigten negativen arbeits-, tarif- oder zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen oder Auseinandersetzungen hierzu gekommen und wie werden diese gegebenenfalls künftig verhindert?
3. Wie viele Mitarbeiter/-innen der Landesverwaltung waren im Jahr 2006 befristet und wie viele unbefristet mit reduzierter Arbeitszeit, aufgeschlüsselt nach Dienststufe und Geschlecht, beschäftigt?
4. Wie viele Anträge auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit wurden seit 2001 gestellt, wie viele davon wurden – befristet oder unbefristet – genehmigt bzw. abgelehnt, jeweils differenziert nach Geschlecht und Dienststufe?
5. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen wirkt?
6. In welchem Umfang sind Frauen im Vergleich zu Männern davon betroffen, dass bei der Überleitung vom BAT zum T-VL aufgrund der geltenden Fristen ein Bewährungsaufstieg wegen vorangegangener Inanspruchnahme von Erziehungs- bzw. Elternzeit nicht mehr stattfindet?

7. In welcher Weise wird bei der anstehenden Dienstrechtsreform der Grundsatz des Gender-Mainstreaming umfassend und konsequent umgesetzt?

30. 07. 2007

Dr. Splett GRÜNE

Begründung

Die gezielte berufliche Förderung von Frauen in der Landesverwaltung ist im Landesgleichberechtigungsgesetz rechtlich verankert. Mit dem Bilanzbericht zum Landesgleichberechtigungsgesetz wurde in der Vergangenheit auch berichtet, auf welchem Weg sich die Durchsetzung der Chancengleichheit in der Landesverwaltung befindet.

Die vorliegende Anfrage beschäftigt sich mit der Umsetzung der Regelungen zur Chancengleichheit in der Praxis. Ein Aspekt hierbei ist die Frage, wie bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeitarbeit, die ja nach wie vor überwiegend von Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen wird, ausgeschlossen werden kann, dass den Betroffenen Nachteile entstehen, sei es im Hinblick auf arbeitsrechtliche Auswirkungen oder Aufstiegsmöglichkeiten.

Antwort*)

Mit Schreiben vom 27. September 2007 Nr. 1–0386.2–10/2 beantwortet das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, dem Innenministerium und dem Ministerium für Arbeit und Soziales die Kleine Anfrage wie folgt:

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie werden die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und aus sonstigen Gründen in den Landesbehörden vertraglich umgesetzt (Änderungsvertrag, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag o. ä.)?

Während der Elternzeit ist nach § 15 Absatz 4 Satz 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) eine Erwerbstätigkeit mit nicht mehr als 30 Wochenstunden zulässig (sog. elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung). In der Regel wird die elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (beurlaubenden Arbeitgeber) ausgeübt. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Absatz 4 Satz 3 BEEG).

Wird mit Beschäftigten bei Landesbehörden, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden beträgt, antragsgemäß eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Ar-

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

beitsvertrages entsprechend reduziert werden (ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit). Den personalverwaltenden Dienststellen des Landes stehen hierfür Vertragsmuster zur Verfügung. Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden kann während der Elternzeit auch unverändert fortgesetzt werden.

Soll eine Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber aus anderen Gründen vereinbart werden, schließen die Landesbehörden regelmäßig ebenfalls einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag ab, aus dem sich der entsprechend geänderte Beschäftigungsumfang ergibt. Unter bestimmten Voraussetzungen (zur Betreuung od. Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) ist eine solche Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf Antrag des/der Beschäftigten auf bis zu fünf Jahre (mit der Möglichkeit einer Verlängerung) zu befristen.

Wollen Beschäftigte des Landes während der Elternzeit mit Zustimmung ihrer beurlaubenden Dienststelle eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausüben, wird im Rahmen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit dem Land Elternzeit bewilligt und bei dem anderen Arbeitgeber ein weiteres Arbeitsverhältnis neu begründet. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis, d. h. seitens der Beschäftigten entfällt die Arbeitspflicht und seitens des Arbeitgebers die Bezahlungspflicht. Eine Vertragsänderung im Rahmen des während der Elternzeit fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit dem Land ist in solchen Fällen nicht erforderlich. Wollen Beschäftigte des Landes während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung, die in keinem unmittelbaren Sachzusammenhang mit der bisherigen Tätigkeit steht, bei einer anderen Dienststelle des Landes ausüben, wird in der Regel ebenfalls im Rahmen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses Elternzeit bewilligt und bei der anderen Dienststelle ein weiteres Arbeitsverhältnis mit dem Land neu begründet.

2. Ob und wenn ja, in wie vielen Fällen ist es nach dem Abschluss von Änderungsverträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit in den letzten Jahren zu unbeabsichtigten negativen arbeits-, tarif- oder zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen oder Auseinandersetzungen hierzu gekommen und wie werden diese gegebenenfalls künftig verhindert?

Nach dem Ergebnis einer Umfrage in der Landesverwaltung und bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sind dort keine Fälle bekannt, in denen es in den letzten Jahren nach dem Abschluss von Änderungsverträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit zu „unbeabsichtigten“ negativen arbeits-, tarif- oder zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen oder Auseinandersetzungen gekommen wäre.

Arbeitnehmer, die beim Land eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen ausüben, wurden schon bisher vom Geltungsbereich der Manteltarifverträge (des Bundes-Angestelltentarifvertrages – BAT – und des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder – MTArb –) erfasst. Zeiten mit einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit dem Land wurden hiernach beispielsweise voll als Beschäftigungs-, Dienst-, Bewährungszeiten oder Zeiten für einen Stufenaufstieg berücksichtigt. Die infolge einer Reduzierung der Arbeitszeit nur noch zustehenden geringeren Bezüge und das infolge dessen auch geringere zusatzversorgungspflichtige Entgelt entsprechen hingegen dem übereinstimmenden

Willen der Tarifvertragsparteien, der bisher auch höchstrichterlich nicht beanstandet worden ist. Bezogen auf die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des Landes (Zusatzversorgung) bedeutet dies im Ergebnis, dass für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung nur dem Teilzeitumfang entsprechende VBL-Rentenansparungen erworben werden können. Die Beschäftigten werden bei Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung von den personalverwaltenden Dienststellen anhand des vom Finanzministerium hierfür zur Verfügung gestellten Informationsblatts über Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Arbeitnehmerbereich des Landes auf die Rechtsfolgen ausdrücklich hingewiesen. Weitergehende Anfragen von Beschäftigten zu den einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung werden an die VBL zur Beantwortung weitergeleitet.

Mit Wirkung ab 1. November 2006 haben für den Bereich der Landesverwaltung der TV-L und der TV-Ärzte die bisherigen Manteltarifverträge (BAT, MTArb) ersetzt. Ein Ziel der Tarifreform war neben der Vereinheitlichung des Tarifrechts für Arbeiter und Angestellte u. a. ein diskriminierungsfreies neues Tarifrecht. Von den Tarifvertragsparteien unbeabsichtigte negative Auswirkungen infolge der Vereinbarung einer reduzierten Arbeitszeit sind auch insoweit bisher nicht bekannt geworden.

3. Wie viele Mitarbeiter/-innen der Landesverwaltung waren im Jahr 2006 befristet und wie viele unbefristet mit reduzierter Arbeitszeit, aufgeschlüsselt nach Dienststufe und Geschlecht, beschäftigt?

Eine Übersicht über die im Jahr 2006 in der Landesverwaltung teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen, getrennt nach Tarifbeschäftigten und Beamten/Beamtinnen sowie aufgeschlüsselt nach Dienststufe (Vergütungs-, Lohn- od. Besoldungsgruppe) und Geschlecht nach dem Stand Oktober 2006 ist als *Anlage* beigefügt. Wie viele dieser Mitarbeiter/-innen befristet und wie viele unbefristet mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt waren könnte bei den meisten personalverwaltenden Dienststellen nur unter Heranziehung der Personalakten in jedem Einzelfall ermittelt werden, was einen nicht vertretbaren Verwaltungs- und Zeitaufwand verursachen würde. Von einer Erhebung dieser zusätzlichen Angaben wurde deshalb abgesehen.

4. Wie viele Anträge auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit wurden seit 2001 gestellt, wie viele davon wurden – befristet oder unbefristet – genehmigt bzw. abgelehnt, jeweils differenziert nach Geschlecht und Dienststufe?

Eine Umfrage bei den personalverwaltenden Dienststellen des Landes hat ergeben, dass ihnen zu dieser Frage keine Aufzeichnungen vorliegen. Insbesondere die personalverwaltenden Dienststellen mit großen Personalkörpern (Schulen, Universitäten) konnten hierzu auch keine ungefähren Zahlen nennen. Die gewünschten differenzierten Angaben für die gesamte Landesverwaltung könnten ebenfalls nur unter Heranziehung der Personalakten in jedem Einzelfall einschließlich der seit 2001 bereits ausgeschiedenen ehemals teilzeitbeschäftigten Landesbediensteten ermittelt werden, was bei knapp 32 Tsd. teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und über 54 Tsd. teilzeitbeschäftigten Beamten/Beamtinnen, einer Größenordnung von über 20 Tsd. stellenwirksamen Deputatsveränderungen pro Schuljahr allein im Lehrerbereich sowie wegen der nicht unerheblichen Änderungen von Zuständigkeiten aufgrund der Umsetzung des Verwaltungsreformgesetzes zum 1. Januar 2005 und der Neuressortierung der Geschäftsbereiche von Ministerien einen nicht vertretbaren Verwaltungs- und Zeitaufwand verursachen würde. Die personalverwaltenden Dienststellen haben zu dieser Frage jedoch mitgeteilt, dass Anträge auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung bzw. auf Erhöhung der Arbeitszeit vorwiegend von Frauen gestellt worden sind. In der Regel ist

solchen Anträgen unter Ausschöpfung aller bestehenden Spielräume auch entsprochen worden. Zum Teil war dies allerdings nur befristet, z. B. zur Vertretung möglich. Nur in vergleichsweise wenigen Fällen konnte solchen Anträgen aus personalwirtschaftlichen, stellentechnischen bzw. dienstlichen Gründen nicht entsprochen werden.

Allgemein ist zu dieser Frage noch darauf hinzuweisen, dass Anträge auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung bzw. eine Erhöhung der Arbeitszeit nur gestellt zu werden brauchen, wenn die Teilzeitbeschäftigung unbefristet vereinbart bzw. bewilligt worden ist. Wurde hingegen eine Arbeitszeitreduzierung nur befristet vereinbart (z. B. in den in § 11 Absatz 1 TV-L angeführten Fällen, vgl. hierzu auch die Ausführungen zu Frage 1) bzw. bewilligt, lebt nach Ablauf der vereinbarten Zeitdauer automatisch die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit wieder auf, es sei denn die Teilzeitbeschäftigung wird verlängert oder es wird ein anderer Beschäftigungsumfang vereinbart bzw. bewilligt. Soweit eine Teilzeitbeschäftigung unbefristet vereinbart bzw. bewilligt worden ist, hängt es letztlich von den dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten (insbesondere von der jeweiligen Stellensituation und der Frage der organisatorischen Notwendigkeit) ab, ob und ggf. ab welchem Zeitpunkt bzw. inwieweit einem Antrag auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung bzw. auf Erhöhung der Arbeitszeit entsprochen werden kann.

5. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen wirkt?

Die Nichtanrechnung von Zeiten einer Unterbrechung der Tätigkeit (mit Ausnahme des Erholungsurlaubs, einer kurzzeitigen Arbeitsbefreiung, einer Arbeitsunfähigkeit und der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz) auf die für eine Höhergruppierung nach den bis 31. Oktober 2006 für die Tarifbeschäftigten des Landes geltenden tariflichen Bestimmungen erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit entsprach dem ausdrücklichen Willen der Tarifvertragsparteien (Tarifautonomie). Auch aus EU-Richtlinien oder Vorschriften des Bundesgesetzgebers ergibt sich keine Gleichsetzung von Erziehungsurlaub/Elternzeit mit Zeiten der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Demzufolge konnte nach dem bis 31. Oktober 2006 für den Bereich des Landes geltenden Tarifrecht neben anderen Unterbrechungszeiten auch die Elternzeit, während der keine Beschäftigung – insbesondere auch keine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung – erfolgt ist, nicht auf die erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit angerechnet werden.

Das für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung seit 1. November 2006 geltende neue Tarifrecht sieht generell keine Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege mehr vor (vgl. § 17 Abs. 5 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ-Länder –). Die Frage, ob sich die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen auswirkt, kann sich deshalb im Rahmen des neuen Tarifrechts nicht mehr stellen. Versteht man unter dem beruflichen Werdegang von Frauen nicht nur Bewährungs-, Fallgruppen- bzw. Tätigkeitsaufstiege bei unveränderter Tätigkeit, sondern in erster Linie eine Beschäftigung mit tariflich höher zu bewertenden Aufgaben, kann diese Frage auch für die Vergangenheit verneint werden, weil sich die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten schon bisher kraft Tarifautomatik nach der von ihnen jeweils nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit gerichtet hat. Eine Konkurrenz mit Bewerbern um höherwertige Tätigkeiten, die keine längere Unterbrechung ihrer Tätigkeit aufweisen, lässt sich letztlich allerdings nicht ausschließen.

Die Bewährungszeiten/Zeiten der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit spielen zwischenzeitlich nur noch im Rahmen des Überleitungsrechts und dort auch nur noch bei einem Teil der am 1. November 2006 aus dem Geltungsbereich des BAT in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten (ehemals „Angestellte“) eine gewisse Rolle. Für die aus dem Geltungsbereich des MTArb übergeleiteten Beschäftigten (ehemals „Arbeiter/-innen“) haben die Bewährungszeiten/Zeiten der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit hingegen auch im Rahmen des Überleitungsrechts schon keine Bedeutung mehr. Nach den §§ 8 und 9 des TVÜ-Länder können am 1. November 2006 aus dem Geltungsbereich des BAT in den TV-L in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt den Aufstieg noch nicht erreicht haben, unter bestimmten Voraussetzungen (beispielsweise wenn sie u. a. im Überleitungszeitpunkt die nach bisherigem Tarifrecht für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben oder wenn sie bei Fortgeltung des BAT bis spätestens mit Ablauf des 31. Oktober 2008 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären) zu einem späteren Zeitpunkt noch in die nächsthöhere Entgeltgruppe aufsteigen. Am 1. November 2006 aus dem Geltungsbereich des BAT in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt den Aufstieg noch nicht erreicht haben, können ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert gewesen wären, unter bestimmten Voraussetzungen (u. a. wenn sie die erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach bisherigem Tarifrecht im Überleitungszeitpunkt zur Hälfte erfüllt hatten und bis spätestens 31. Oktober 2008 höhergruppiert worden wären) noch ein höheres individuelles (Vergleichs-)Entgelt erhalten. Beidesmal wird zudem vorausgesetzt, dass sie bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit ausüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte und zum individuellen Aufstiegszeitpunkt auch keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstünden hätten. Die Gründe, weshalb im Einzelfall die Voraussetzungen für eine Anwendbarkeit der vorgenannten Besitzstands-/Überleitungsregelungen nach dem TVÜ-Länder nicht erfüllt sind, können unterschiedlichster Art sein. Die Nichtanrechenbarkeit der Elternzeit als Zeit der Bewährung oder Tätigkeit ist dabei nur einer von vielen möglichen Gründen, weshalb die tariflichen Voraussetzungen für eine Anwendbarkeit der begünstigenden Besitzstands-/Überleitungsregelungen in §§ 8 und 9 des TVÜ-Länder im Einzelfall nicht erfüllt sein können. Bei einer insoweit gebotenen Gesamtbetrachtung handelt es sich also auch hier nicht um Regelungen, die sich in ihrer Gesamtheit tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen auswirken. Entscheidend sind vielmehr die konkreten Gegebenheiten, die sich je nach Fallgestaltung unterschiedlich auswirken können. Dies lässt sich bei Übergangsregelungen letztlich nicht völlig vermeiden.

6. In welchem Umfang sind Frauen im Vergleich zu Männern davon betroffen, dass bei der Überleitung vom BAT zum TV-L aufgrund der geltenden Fristen ein Bewährungsaufstieg wegen vorangegangener Inanspruchnahme von Erziehungs- bzw. Elternzeit nicht mehr stattfindet?

Eine detaillierte Beantwortung dieser Frage würde nach dem Ergebnis einer Umfrage im Landesbereich ebenfalls einzelfallbezogene, wegen des damit verbundenen Verwaltungsaufwands nicht vertretbare Ermittlungen durch die personalverwaltenden Dienststellen erfordern. Da Elternzeit in der Vergangenheit fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen worden ist, wird es kaum Fälle geben, in denen die Übergangsregelungen in §§ 8 und 9 des TVÜ-Länder bei Männern wegen vorangegangener Inanspruchnahme von Elternzeit nicht mehr zur Anwendung kommen. Allerdings dürfte nach den bisherigen Erkenntnissen der personalverwaltenden Dienststellen auch die Zahl der betroffenen Frauen relativ gering sein, u. a. weil diese häufig

schon vor Beginn der Elternzeit in die höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen waren und sich die angesprochene Problematik in solchen Fällen ohnehin überhaupt nicht stellen konnte.

Solange – sei es aufgrund der tradierten gesellschaftlichen Rollenverteilung oder auch aus anderen Gründen – deutlich mehr Frauen als Männer Elternzeit beanspruchen, hat dies zwangsläufig zur Folge, dass Frauen von entsprechenden Regelungen im Vergleich zu Männern stärker betroffen sind. Auf die Ausführungen zu Frage 5, insbesondere die hier notwendige Gesamtbetrachtung, wird jedoch hingewiesen. Von daher kommt es unter Aspekten der Chancengleichheit von Frauen und Männern letztlich vor allem darauf an, auf eine stärkere Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter hinzuwirken.

7. In welcher Weise wird bei der anstehenden Dienstrechtsreform der Grundsatz des Gender-Mainstreaming umfassend und konsequent umgesetzt?

Der Grundsatz des Gender Mainstreaming findet sich schon in den politischen Zielvorgaben für die anstehende Dienstrechtsreform wieder. Im Rahmen dieser Reform sollen die Rechtsverhältnisse der Landesbeamten einer Generalrevision unterzogen und den modernen Erfordernissen, den Interessen der Beschäftigten sowie den Belangen des Landes angepasst werden (Koalitionsvereinbarung, S. 65). Die Dienstrechtsreform ist umfassend angelegt und betrifft alle Bereiche des Beamtenrechts, namentlich das allgemeine Beamtenrecht, das Besoldungsrecht und das Versorgungsrecht. In allen Bereichen sind die Interessen der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

Über diese allgemeinen Vorgaben hinaus hat sich die Landesregierung zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern und dazu im öffentlichen Dienst des Landes mit einem flexiblen und familienfreundlichen Arbeitsumfeld weiter beispielhaft voranzugehen (Koalitionsvereinbarung, S. 23 f.).

Vor diesem Hintergrund findet der Grundsatz des Gender Mainstreaming im gesamten Vorhaben der Dienstrechtsreform Beachtung. Allerdings ist nur für bestimmte Teilbereiche des Vorhabens davon auszugehen, dass sich Regelungen geschlechterspezifisch unterschiedlich auswirken können. Im allgemeinen Beamtenrecht betrifft dies vornehmlich die Bereiche Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Laufbahnen. In diesen Teilbereichen werden Fragen des Gender Mainstreaming, insbesondere der flexiblen Lebensgestaltung und der Sicherung und Förderung des beruflichen Fortkommens von beiden Geschlechtern in besonderem Maße berücksichtigt.

Stratthaus
Finanzminister

Anlage zu Frage 3**Teilzeitbeschäftigung in der Landesverwaltung im Jahr 2006**
(Stand Oktober 2006)

Arbeitnehmer/-innen *				Beamte/Beamtinnen			
Verg.Gr./LohnGr.	Teilzeit- beschäftigte insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Bes.Gr.	Teilzeit- beschäftigte insgesamt	davon männlich	davon weiblich
a) BAT (Verg.Gr.):							
I	3	3	0	A 3	1	0	1
I a	100	50	50	A 5	7	0	7
I b	929	355	574	A 6	325	8	317
II a	8539	3978	4561	A 7	820	32	788
II b	122	53	69	A 8	1615	93	1522
III	1352	335	1017	A 9	2510	300	2210
IV a	659	277	382	A 10	2017	128	1889
IV b	1418	408	1010	A 11	2544	252	2292
V a	38	29	9	A 12	20537	1393	19144
V b	2164	457	1707	A 13	17143	3282	13861
V c	1722	155	1567	A 14	5724	1897	3827
VI b	4257	179	4078	A 15	586	237	349
VII	5193	184	5009	A 16	36	19	17
VIII	572	112	460	B 2	1	0	1
IX a	298	40	258	C 1	33	10	23
IX b	175	36	139	C 2	16	5	11
X	12	3	9	C 3	23	14	9
Kr. II	1	1	0	C 4	3	2	1
Kr. IV	4	0	4	R 1	319	30	289
Kr. V	2	0	2	R 2	39	3	36
Kr. V a	29	1	28	R 3	6	3	3
Kr. VI	4	0	4	W 1	1	0	1
b) MTArb (LohnGr.):				W 2	4	3	1
9	13	11	2	W 3	1	1	0
8a	90	83	7	Summe	54311	7712	46599
8	10	9	1				
7a	46	41	5				
7	17	9	8				
6a	61	35	26				
6	28	12	16				
5a	159	130	29				
5	73	40	33				
4a	46	22	24				
4	90	35	55				
3a	326	75	251				
3	302	55	247				
2a	315	89	226				
2	148	50	98				
1a	1488	11	1477				
1	418	37	381				
Fahrer/-innen	59	59	0				
c) Künstl. Bühnenpers.:							
	51	14	37				
d) Außertarifl. Besch.:							
	243	150	93				
Summe	31576	7623	23953				

* Arbeitnehmer/-innen mit Tätigkeiten, die üblicherweise nur stundenweise ausgeübt werden, sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind nicht mit erfasst.