

Antrag

der Abg. Friedlinde Gurr-Hirsch u. a. CDU

und

Stellungnahme

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren**

Chancengleichheitsgesetz

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sie die Umsetzung und den Erfolg des vom baden-württembergischen Landtag am 5. Oktober 2005 beschlossenen Chancengleichheitsgesetzes bewertet;
2. wie hoch der Anteil von Frauen im höheren Dienst in allen baden-württembergischen Ministerien und nachgeordneten Landesbehörden ist;
3. wie sie den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Landesverwaltung bewertet;
4. ob und gegebenenfalls inwieweit infolge des Chancengleichheitsgesetzes eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen in der Landesverwaltung festzustellen ist;
5. welche konkreten Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Chancengleichheitsgesetz erreicht wurden;
6. wie viele Beauftragte für Chancengleichheit und wie viele den Beauftragten für Chancengleichheit zuarbeitende fachliche Beraterinnen für die großen nachgeordneten Bereiche Polizei und Schulen beim Land Baden-Württemberg beschäftigt sind;
7. wie sie die Zusammenarbeit von Dienststellenleitungen und den Beauftragten für Chancengleichheit bewertet und ob die Beauftragten für Chancengleichheit frühzeitig in innerbehördliche Entscheidungsprozesse eingebunden werden;

8. ob und gegebenenfalls inwiefern sie das Chancengleichheitsgesetz modifizieren möchte;
9. wie viele Stellen sie in der 15. Legislaturperiode in welchen Bereichen neu geschaffen hat (unter Angabe, wie viele dieser neu geschaffenen Stellen mit Frauen besetzt wurden);
10. wie sich das Gehaltsgefüge in Abhängigkeit des Geschlechts bei diesen neu geschaffenen Stellen darstellt (unter Angabe einer geschlechterdifferenzierten Übersicht).

29.11.2011

Gurr-Hirsch, Viktoria Schmid, Brunnemer, Kurtz, Klenk CDU

Begründung

In Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs.2 des Grundgesetzes gibt das Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber mit dem Chancengleichheitsgesetz den Rahmen und die Instrumente für eine gezielte berufliche Förderung von Frauen und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Sechs Jahre nach der Verabschiedung dieses Gesetzes wird die neue Landesregierung um Evaluierung des Gesetzes sowie eine Einschätzung gebeten.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 27. Dezember 2011 Nr. 21-4910.2 nimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit den Ressorts zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie sie die Umsetzung und den Erfolg des vom Baden-Württembergischen Landtag am 5. Oktober 2005 beschlossenen Chancengleichheitsgesetzes bewertet;*
- 3. wie sie den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Landesverwaltung bewertet;*
- 4. ob und ggf. inwieweit infolge des Chancengleichheitsgesetzes eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen in der Landesverwaltung festzustellen ist;*

Vorbemerkung:

Grundlage der Beantwortung von Frage 1, 3 und 4 ist der „Bilanzbericht 2005 bis 2009“ (Drucksache 14/6985). Stichtag für dort erhobene Zahlen ist der 30. Juni 2009. Diese liegen auch bei der Beantwortung aller folgenden Fragen zugrunde, sofern nicht ein abweichender Stichtag ausgewiesen ist.

Aus Sicht der Landesregierung zeigt die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes zwar statistisch nachweisbare positive Wirkungen bei Einstellungen in der Eingangsbesoldung. Allerdings beträgt der Anteil an Frauen in der B-Besoldung nicht einmal ein Sechstel. Trotz des klaren grundgesetzlichen Auftrages aus Art. 3 Abs.2 Satz 2 Grundgesetz ist damit ein wesentliches Ziel des Chancengleichheitsgesetzes, nämlich die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, bislang nicht erreicht worden. Die in den letzten Jahren nachweisliche Steigerung des Frauenanteils in den unteren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes wird sich erst langfristig in den Spitzenämtern (B-Besoldung) niederschlagen. Das Land Baden-Württemberg hat nicht zuletzt im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel gegenüber der Wirtschaft insofern eine Vorbildfunktion. Diese Vorbildfunktion erstreckt sich auch auf Teilzeitarbeit in Führungspositionen, damit die Wahrnehmung von Familienaufgaben nicht zu Karriereeinbußen führt. Darüber hinaus gibt es im kommunalen Bereich noch Schwierigkeiten bei der Erstellung und Umsetzung von Chancengleichheitsplänen, weil kommunale Gleichstellungsbeauftragte nicht gesetzlich verankert sind.

Als Stellen „in Spitzenpositionen“ werden in Anlehnung an den „Bilanzbericht 2005 bis 2009“ solche der B-Besoldung verstanden. Zum Stichtag 30. Juni 2009 waren in Ministerien 13,3% der Stellen in B-Besoldung mit Frauen besetzt, im nachgeordneten Bereich waren es 17%. Der Frauenanteil in der B-Besoldung in sämtlichen Geschäftsbereichen (oberste Landesbehörden und nachgeordneter Bereich) ist von 9% zum 30. Juni 2005 auf 14,5% zum 30. Juni 2009 gestiegen. Im Staatsministerium sind im Ministerialbereich 2 von 5 Abteilungsleitungen und 13 von 26 Referatsleitungen mit Frauen besetzt. Damit ist im Bereich der Spitzenpositionen nahezu eine Geschlechterparität erreicht.

Insgesamt ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg im Berichtszeitraum des „Bilanzberichtes 2005 bis 2009“ von 51,8 auf 56% gestiegen. Die höchste Steigerungsrate, nämlich von 36,6 auf 43,3% Frauenanteil, ist dabei im höheren Dienst in der Landesverwaltung zu verzeichnen. Die Ministerien selbst weisen unterschiedliche Zahlen auf:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft betont, dass im Rahmen der Personalentwicklungsplanung schon vor Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes die Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind (Laufbahngruppe des höheren Dienstes), angestrebt wurde. Dies wird besonders durch die konkreten Einstellungszahlen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes der vergangenen Jahre deutlich. Die Zielvorgaben hinsichtlich der Zugangs- und Aufstiegschancen werden unter Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verfolgt. Im Rahmen der Fortbildungskonzeption und durch ein umfangreiches Angebot im Bereich der Führungskräftefortbildung besteht die Möglichkeit, sich soweit zu qualifizieren, dass insbesondere weibliche Beschäftigte bei der Bewerbung um Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen unterstützt werden.

Folgende ähnliche Entwicklungen sind im Sozialministerium und im Kultusministerium zu verzeichnen: Ausweislich des Bilanzberichts „2005 bis 2009“ lag bei Neueinstellungen im höheren Dienst im Eingangssamt A 13 der Frauenanteil im Sozialministerium bei 80%, im Kultusministerium bei 75%. Umgekehrt wurde im Innenministerium bei 24 Stellenbesetzungen nach B 3 im Zeitraum des „Bilanzberichts 2005 bis 2009“ nur eine mit einer Frau besetzt (vgl. Drucksache 14/5146).

2. wie hoch der Anteil von Frauen im Höheren Dienst in allen baden-württembergischen Ministerien und nachgeordneten Landesbehörden ist;

Antwort des StM:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
Staatsministerium	30.11.2011	70	42,17	96	57,83

Antwort des MFW:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
MFW	01.12.2011	60	25,32	177	74,68

Antwort des IM:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
Innenministerium	13.12.2011	40	28	103	72

Nachgeordneter Bereich (IM):

Dienststelle	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
RP Stuttgart	13.12.2011	207	39,9	312	60,1
RP Karlsruhe	13.12.2011	105	34	206	66
RP Freiburg	30.06.2010	81	21	304	79
RP Tübingen	13.12.2011	111	33	223	67
Landesamt für Verfassungsschutz	01.12.2011	12	37,5	20	62,5
Informatikzentrum Landesverwaltung Baden-Württemberg	30.06.2011	10	19,6	41	80,4
Landesfeuerwehrschule	30.06.2011	0	0	9	100
Haus der Heimat	13.12.2011	1	50	1	50
Johannes-Künzig-Institut	13.12.2011	1	33,3	2	66,7
Institut für donau- schwäbische Geschichte und Landeskunde	13.12.2011	2	40	3	60

Antwort des UM:

Dienststelle	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
Ministerium	01.12.2011	33	20,12	131	79,88
LUBW	01.12.2011	36	29,26	87	70,73
Landratsämter Wasserwirtschaft und Gewerbe	01.12.2011	35	22,73	119	77,27

Antwort des KM:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
KM/ Beamte	30.06.2009	19362	49,3	19882	50,7
KM/Arbeitnehmer (Vergleichbar höherer Dienst)	30.06.2009	2560	61,5	1604	38,5

Antwort des MLR:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
MLR mit nachgeordnetem Bereich	01.12.2011	641 (davon 91 MLR)	37 (38 nur MLR)	1035 (davon 148 MLR)	63 (62 nur MLR)

Antwort des JuM:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
JuM	01.12.2011	19	25,3	56	74,7
Gerichte und Staatsanwaltschaften	01.12.2011	1.270	40,2	1.888	59,8
Justizvollzug	01.12.2011	73	45	90	55
Gesamte Justiz	01.12.2011	1.362	39,5	2.090	60,5

Antwort des MWK:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
MWK	31.12.2011	51	37,2	86	62,8
Geschäftsbereich MWK insgesamt	31.12.2009	946	18	5588	72

Antwort des MVI:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
MVI*	14.12.2011	28	29,47	67	70,53
nachgeordneter Bereich	14.12.2011	16	19,5	68	80,95

Antwort des SM:

Ministerium	Stichtag ¹	Frauen	%	Männer	%
SM	30.06.2010	52	42	72	58
nachgeordneter Bereich	30.06.2010	335	69,5	147	30,5

Antwort des IntM:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
IntM	15.12.2011	7	28	18	72

* Nicht berücksichtigt sind die von anderen Dienststellen zum MVI abgeordneten Beamten/Beschäftigten

¹ Stichtag der Datenerhebung für den aktuellen Chancengleichheitsplan im Sozialministerium

Antwort des Rechnungshofs:

Ministerium	Stichtag	Frauen	%	Männer	%
RH	30.11.2011	6	13,33	39	86,67
nachgeordneter Bereich	30.11.2011	1	8,33	11	91,67

Im Übrigen wird auf die Drucksachen 14/5146 und 14/6985 verwiesen.

5. welche konkreten Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Chancengleichheitsgesetz erreicht wurden;

Wichtigstes Instrument des Chancengleichheitsgesetzes zur Durchsetzung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Regelung zur Teilzeit und Telearbeit. Der Anteil aller im Land Baden-Württemberg Beschäftigten in Teilzeitarbeit (wesentliches Kriterium zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf) ist im Zeitraum des „Bilanzberichts 2005 bis 2009“ von 34 auf 36 % gestiegen. Der Anteil an Telearbeitsplätzen ist in diesem Zeitraum bei den obersten Landesbehörden bei Frauen von 57 auf 62 % angestiegen; für den nachgeordneten Bereich fehlt belastbares Zahlenmaterial. Den größten Ausbau an Telearbeitsplätzen hat dabei das Sozialministerium zu verzeichnen, nämlich von neun im Jahr 2005 auf 41 im Jahr 2009.

Für das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft gilt, dass seit der Fusion des ehemaligen Finanz- und des ehemaligen Wirtschaftsministeriums die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Thema des ersten gemeinsamen Projektes der beiden Häuser zur Verleihung des Zertifikats der Hertie Stiftung „audit berufundfamilie“ ist. Im Rahmen des (Re-)Auditierungsprozesses wurde eine gemeinsame Zielvereinbarung für das gesamte Haus erarbeitet. Neben der Vernetzung bisheriger Angebote beider Ministerien wurde zudem der weitere Handlungsbedarf zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie identifiziert. Dadurch wird der einmal beschrittene Weg des Wirtschaftsministeriums seit der erstmaligen Zertifikatsverleihung im Jahre 2002 konsequent fortgeführt. Die familienbewusste und familienfreundliche Personalpolitik wird als Teil der Dienststellenkultur verstanden und mit der inzwischen dritten (Re-)Auditierung noch einmal vertieft. Folgende Maßnahmen bzw. Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden bisher erreicht: Nutzung der Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten, Angebot der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung während und außerhalb der Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung, fachliche und soziale Integration von Rückkehrerinnen aus familiärer Beurlaubung, Kommunikation mit den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten, Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung, Einrichtung der alternierenden Telearbeitsplätze für Beschäftigte mit einer familiären Betreuungssituation, Informationen und Veranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen, Sensibilisierung der Führungskräfte für familienbewusste Personalführung, bedarfsgerechte Fortbildungsplanung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Informationen hierzu, Unterstützung bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Die im 3. Abschnitt des Chancengleichheitsgesetzes vorgesehenen Instrumente wurden im Staatsministerium in den vergangenen Jahren erheblich ausgebaut. Neben dem Chancengleichheitsgesetz hat hierzu insbesondere auch die Zertifizierung im Rahmen des „audits berufundfamilie“ beigetragen.

Das Sozialministerium bietet zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf neben den Möglichkeiten der flexibilisierten Arbeitszeit passgenaue und flexible Teilzeitmodelle, Telearbeit und auch Kombinationen von Telearbeit und Teilzeitmodellen. Darüber hinaus sind im Rahmen des „audits berufundfamilie“ und der bereits erfolgten (Re-)Auditierung weitere Maßnahmen umgesetzt worden. Hierzu gehören neue Angebote im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie eine Neuausrichtung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Das Kontakthaltesystem zu beurlaubten Beschäftigten wurde weiter ausgebaut und das Kommunikationsforum zum Austausch von Erfahrungen zum Thema Verein-

barkeit von Beruf und Familie weiterentwickelt. Durch Familienarbeit erworbene Fähigkeiten werden in Bewerbungsverfahren als Schlüsselqualifikation angesprochen.

6. wie viele Beauftragte für Chancengleichheit und wie viele der Beauftragten für Chancengleichheit zuarbeitende fachliche Beraterinnen für die großen nachgeordneten Bereiche in der Polizei und Schulen beim Land Baden-Württemberg beschäftigt sind;

In den vier Regierungspräsidien ist zusätzlich zur Beauftragten für Chancengleichheit jeweils eine fachliche Beraterin aus dem Bereich der Polizei tätig. Bei den Polizeidienststellen gibt es insgesamt 47 Beauftragte für Chancengleichheit. Bei der Hochschule für Polizei in Villingen-Schwenningen gibt eine Chancengleichheitsbeauftragte für den Verwaltungsbereich und eine Gleichstellungsbeauftragte nach dem Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg für den wissenschaftlichen Bereich.

Im Bereich Schulen lassen sich folgende Zahlen feststellen:

Ressortbereich	Beauftragte für Chancengleichheit	fachliche Beraterin (Bereich Schule)
Kultusministerium	1	
Regierungspräsidien Abt. 7		4
Staatliche Schulämter	21	
Seminare	35	
Landesmedienzentrum	1	
Landesinstitut für Schulentwicklung	1	
öffentliche Schulen	ca. 680	
GESAMT	ca. 739	4

7. wie sie die Zusammenarbeit von Dienststellenleitungen und den Beauftragten für Chancengleichheit bewertet und ob die Beauftragten für Chancengleichheit frühzeitig innerbehördliche Entscheidungsprozesse eingebunden werden;

Die Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren hat mit Schreiben vom 19. Oktober 2011 sämtliche Ministerien Baden-Württembergs um Mitteilung dazu gebeten, inwieweit die Beauftragte für Chancengleichheit an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilnimmt und wie ihr Teilnahmerecht gewährleistet ist, soweit, was der Regelfall sein dürfte, lediglich einzelne Besprechungspunkte keinen gleichstellungsrelevanten Bezug haben. Aus den Antwortschreiben geht hervor, dass die Beauftragten für Chancengleichheit Kraft langjähriger Übung grundsätzlich jeweils frühzeitig an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt werden.

Stellungnahme des StM:

Die Zusammenarbeit zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und der Dienststellenleitung ist vertrauensvoll und konstruktiv. In innerbehördliche Entscheidungsprozesse, die die Chancengleichheit tangieren, wird die Beauftragte für Chancengleichheit stets und frühzeitig eingebunden.

Stellungnahme des MFW:

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat bei der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes eine Schlüsselfunktion. Deswegen ist die Funktion mit zahlreichen Rechten verbunden. Der Beauftragten für Chancengleichheit steht beispielsweise gem. § 20 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz das Recht zu, an den regelmäßig

stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilzunehmen, soweit ein Bezug zu den der Beauftragten für Chancengleichheit zugewiesenen Aufgaben besteht. Im Finanzministerium (alt) fanden bisher regelmäßig Besprechungen der Dienststellenleitung mit den Abteilungsleitern/-innen des Hauses statt. Hierzu wurde die Beauftragte für Chancengleichheit, bei Bezug zu den ihr zugewiesenen Aufgaben, eingeladen. Im Wirtschaftsministerium (alt) wurde die Beauftragte für Chancengleichheit zu den in der Regel wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Amtsleitung mit den Abteilungsleitern/-innen und den Leitern/-innen von Zentral- und Pressestelle sowie den persönlichen Büros eingeladen. Im Vorfeld der Besprechungen wurde die Tagesordnung an die Beauftragte für Chancengleichheit verschickt, sodass sie einen Bezug zu den Aufgaben ihres Amtes prüfen und über die Teilnahme an den Besprechungen entscheiden konnte. Auch nach der Zusammenführung beider Ministerien ist es geplant, die bisher sich gut bewährte Praxis beizubehalten und die Beauftragte für Chancengleichheit zu Besprechungen bei Berührungspunkten mit ihren Aufgaben einzuladen und ihr im Vorfeld die Tagesordnung zu übersenden.

Stellungnahme des IM:

Die Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und den jeweiligen Beauftragten für Chancengleichheit erfolgt im Bereich der Innenverwaltung überwiegend sachorientiert. Entsprechend § 20 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz wird die Beauftragte für Chancengleichheit des Innenministeriums in innerbehördliche Entscheidungsprozesse in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend eingebunden. Dies gilt insbesondere für Personalauswahlentscheidungen, aber auch für alle sonstigen allgemeinen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann entsprechend § 20 Abs. 3 Chancengleichheitsgesetz an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den Abteilungsleitern teilnehmen. Darüber hinaus finden zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und den Personalreferaten Quartalsgespräche statt, in denen auch über die aktuelle Stellensituation und geplante Veränderungen informiert wird.

Stellungnahme des UM:

Die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und der Beauftragten für Chancengleichheit wird von einem offenen Kommunikationsprozess getragen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird regelmäßig über Personalveränderungen und -entscheidungen informiert. Sie wirkt mit bei Personalauswahlverfahren mit Beteiligung weiblicher Bewerber. Bei aktuell anstehenden Personalfragen erfolgt soweit möglich eine frühzeitige Information und Einbindung in die Prozesse.

Stellungnahme des KM:

Im Kultusministerium wird die Beauftragte für Chancengleichheit grundsätzlich bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben, frühzeitig beteiligt. Insbesondere bei der Personalauswahl wird sie in verschiedenen Phasen des Auswahlverfahrens eingebunden (Übersendung der Bewerberübersicht, ggf. Teilnahme an Personalauswahlgesprächen, Information über Besetzungsentscheidungen). Darüber hinaus nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit an den wöchentlich stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen der Frau Ministerialdirektorin mit den Abteilungsleitern des Ministeriums und weiteren Führungskräften teil. Sie hat einen regelmäßigen Jour Fixe mit dem Leiter des Personalreferats. In Dienststellen, deren Führungskräfte sich den Zielen des Chancengleichheitsgesetzes gegenüber offen zeigen bzw. sich für diese einsetzen, genießt die jeweilige Beauftragte für Chancengleichheit regelmäßig eine hohe Akzeptanz. Dies führt auch dazu, dass die Beauftragte für Chancengleichheit teilweise über das Gesetz hinaus eingebunden wird.

Stellungnahme des MLR:

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig an allen organisatorischen, personellen und sozialen Entscheidungen, die sich auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten auswirken können, beteiligt. Selbstverständlich wird sie auch nach § 20 Abs. 3 Chancengleichheitsgesetz zu den regelmäßigen Besprechungen der Dienststellenleitung mit den Abteilungsleitern eingeladen. Darüber hinaus finden auch regelmäßige Jour-fixe-Besprechungen mit dem Leiter des Personalreferates statt. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann jederzeit (auch in Einzelfällen) direkt auf die Dienststellenleitung zugehen, um ihre Vorstellungen einbringen zu können.

Stellungnahme des JuM:

Im Justizministerium wurden unlängst die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der neuen Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit festgelegt. Hierbei wurden Einzelheiten zur Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle bestimmt. Über diese Grundsätze für eine vertrauensvolle Kooperation wurden die Führungskräfte unterrichtet. Zudem wurde noch einmal daran erinnert, die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig und umfassend über relevante Vorgänge zu unterrichten, soweit dies für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Stellungnahme des MWK:

Die Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit gestaltet sich in der Regel ziel- und sachorientiert nach Maßgabe der Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes. Gleichstellungsrelevante Themen werden in regelmäßig stattfindenden Jour-fixe-Terminen auf MD-Ebene unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit, der Multiplikatoren für Gender-Mainstreaming und des Personalreferats erörtert. Dem gesetzlich verankerten unmittelbaren Vortragsrecht der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Dienststellenleitung wird Rechnung getragen. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an den Personalauswahlgesprächen teil. Im Rahmen einer Neukonzeption der Abteilungsleiterbesprechung wird momentan geprüft, ob die Beauftragte für Chancengleichheit an dieser Dienststellenbesprechung teilnehmen kann. Initiativen der Beauftragten für Chancengleichheit, wie Durchführung des „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung oder Erhöhung der Frauenanteile in den Hochschulaufsichtsgremien, wurden aufgegriffen und umgesetzt.

Stellungnahme des MVI:

Bislang gibt es keine Erfahrungswerte, da die Beauftragte für Chancengleichheit sowie deren Stellvertreterin erst zum 1. Januar 2012 bestellt wird. Ziel ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und frühzeitige Einbindung.

Stellungnahme des SM:

Das Sozialministerium bewertet die Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit als Gewinn bringend und konstruktiv. Sie wird frühzeitig in die Entscheidungsprozesse eingebunden und an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt. Die Chancengleichheitsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Abteilungsleiterbesprechungen teil und führt in regelmäßigen Abständen Gespräche mit der Amtsspitze.

Stellungnahme des IntM:

Da die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorliegen, ist derzeit im Ministerium für Integration keine Beauftragte für Chancengleichheit gewählt. Es ist beabsichtigt, im ersten Quartal 2012 die Wahl einer Beauftragten für Chancengleichheit durchzuführen.

Stellungnahme des Rechnungshofes:

Die Zusammenarbeit wird als positiv und vertrauensvoll bewertet. Seit 2009 besteht eine Vereinbarung zwischen dem Rechnungshof und der Beauftragten für Chancengleichheit, in der Grundsätze über die näheren Einzelheiten der Zusammenarbeit geregelt sind. Die Vereinbarung wurde 2011 ausgeweitet, weiterentwickelt und neu gefasst. Darin ist u. a. festgelegt, dass die Beauftragte für Chancengleichheit von der Dienststelle die notwendigen Informationen, die für ihre Aufgabenerledigung erforderlich sind, erhält. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle frühzeitig eingebunden. Hierzu finden bei Bedarf Gespräche statt. Darüber hinaus finden regelmäßig Quartalsgespräche zwischen der Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit statt. Schließlich kann die Beauftragte für Chancengleichheit am Forum für Führungskräfte der Staatlichen Finanzkontrolle Baden-Württemberg und an Besprechungen der Abteilungsleitung P mit den stellvertretenden Abteilungsleitungen des Rechnungshofs teilnehmen. Die Stellungnahme ist mit der Beauftragten für Chancengleichheit abgestimmt.

8. ob und ggf. inwiefern sie das Chancengleichheitsgesetz modifizieren möchte;

Der Koalitionsvertrag enthält einen klaren Auftrag zur Erweiterung des Chancengleichheitsgesetzes. Im öffentlichen Dienst des Landes soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchgesetzt und dazu das Chancengleichheitsgesetz erheblich erweitert und konkretisiert werden. Die Rechte der Chancengleichheitsbeauftragten sollen gestärkt und der Anteil weiblicher Führungskräfte erhöht werden. Dazu gehört auch die schrittweise paritätische Besetzung von Sitzen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten von landeseigenen Unternehmen. Durch Erweiterung des Geltungsbereiches des Chancengleichheitsgesetzes sowie durch Ergänzungen in der Gemeindeordnung und der Landkreisordnung sollen auch auf kommunaler Ebene Gleichstellungsbeauftragte gesetzlich verankert werden.

9. wie viele Stellen sie in der 15. Legislaturperiode in welchen Bereichen neu geschaffen hat (unter Angabe wie viele dieser neu geschaffenen Stellen von Frauen besetzt wurden);

10. wie sich das Gehaltsgefüge in Abhängigkeit des Geschlechts bei diesen neu geschaffenen Stellen darstellt, unter Angabe einer geschlechterdifferenzierten Übersicht.

Antwort des StM:

Im Bereich des Staatsministeriums wurden im 4. Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2011 insgesamt 17,5 Stellen neu geschaffen, davon 12 im höheren Dienst. Diese sind wie folgt eingestuft:

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen	3	1	1	1	–	–	–
Männer	–	2	2	2	–	–	–

Antwort des MFW:

Im Bereich Wirtschaft des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft wurden drei neue Stellen geschaffen. Eine Stelle für eine/n Referatsleiter/-in (A 16) und zwei Stellen für Referenten/-innen (A 15). Die Stellen sind zum jetzigen Zeitpunkt öffentlich ausgeschrieben bzw. das Besetzungsverfahren ist derzeit noch nicht

abgeschlossen. Im Bereich Finanzen wurden ebenfalls vier neue Stellen geschaffen, eine Referatsleiter/-in-Stelle (A 16) und drei Referenten/-innen-Stellen (A 15). Eine Referentenstelle ist derzeit unbesetzt. Das Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen			1				
Männer			1	1			

Antwort des IM:

Für das Innenministerium wurden in der 15. Legislaturperiode bislang lediglich zwei kw-Stellen geschaffen. Es handelt sich dabei um

- eine Stelle der Besoldungsgruppe B 3, kw 31. Dezember 2011 sowie
- eine Stelle der Entgeltgruppe E 8 TV-L, kw 1. Januar 2017.

Die Stellen wurden beide mit einer Frau besetzt.

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	E 8 TV-L	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen	1					1		
Männer								

Antwort des UM:

In der 15. Legislaturperiode wurden im Rahmen des 4. Nachtrags zum Staatshaushaltsplan 2010/2011 20 Neustellen für den Geschäftsbereich des UM geschaffen. Davon entfielen 8 Neustellen auf den Leitungsbereich des Ministeriums im Zuge der Regierungsneubildung, 2 Neustellen auf den Bereich Innerer Dienst und 10 Neustellen (davon 1 Stelle bei der LUBW) auf den Bereich Energiewende. Von den 8 Stellen des Leitungsbereichs wurden 2 Stellen mit Frauen besetzt. Die Stelle bei der LUBW (A 13) wurde mit einem Mann besetzt. Bei den übrigen Stellen sind die Besetzungsverfahren noch im Gang. Eine Beantwortung ist derzeit nur für den Leitungsbereich und die Stelle bei der LUBW möglich.

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen		2					
Männer	2	2	2	1			

Antwort des KM:

Die Schaffung der Neustellen erfolgte im unmittelbaren Umfeld der Amtsleitung (Zentralstelle, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Strategische Steuerung sowie Stabstelle Gemeinschaftsschule, Schulmodelle, Inklusion).

Einstufung nach Be- amtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen			1	1			
Männer		2	1	2	1		
Noch unbesetzte Stellen		1			1		

Antwort des MLR:

In Kapitel 0801 (MLR) wurden im Zuge der Regierungsumbildung im 4. NT. zum Haushalt 2010/2011 acht Stellen neu geschaffen. Zwei Stellen davon sind mit Frauen besetzt.

Einstufung nach Be- amtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	E 2-5	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen	1		1					
Männer			1	2	1	1	1	

Antwort des JuM:

Das Gehaltsgefüge und der Frauenanteil auf neu geschaffene Stellen und in Abhängigkeit des Geschlechts bei diesen neu geschaffenen Stellen stellt sich wie folgt dar:

Einstufung nach Be- amtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13/ R 1	A 14	A 15	A 16/ R 2	B 3	B 4	B 6	B 9
Frauen	12	2	0	3	1	1	0	1
Männer	20	2	8	10	11	0	4	0

Antwort des MWK:

Es wurden im MWK in den Bereichen Zentralstelle, Pressestelle und Referat 54 „Medien und Film“ insgesamt 11 neue Stellen geschaffen. Davon wurden 6 Stellen mit Männern und 2 Stellen mit Frauen besetzt. 3 Stellen sind noch unbesetzt.

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleich- barer TV-L oder AT-Vergütung	A 13/ E 13	A 14/ E 14	A 15/ E 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen	1 (A 13 g.D.)	1 (E 14)					
Männer	1 (A 13 g.D.)	3 (E 14)	1 (A 15)	1 (AT A 16)			

Antwort des MVI:

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen	5	2	2	2	0	0	0
Männer	3	4	1	1	2	1	1

Antwort des SM:

Im SM stellt sich die Verteilung der fünf neu geschaffenen Stellen wie folgt dar:

Einstufung nach Beamtenbesoldung oder vergleichbarer TV-L oder AT-Vergütung	A 13	A 14	A 15	A 16	B 3	B 6	B 9
Frauen	1						
Männer	1	1		1	1		

Antwort des IntM:

Da im Ministerium für Integration noch Dienstposten für Referatsleitungen sowie Referenten zu besetzen sind, können diese Fragen nicht abschließend beantwortet werden. Hinzu kommt, dass eine Reihe der neugeschaffenen Funktionsstellen mit Beamtinnen und Beamten besetzt sind, bei denen eine Ernennung im höherwertigen Amt erst nach Vorliegen der stellenwirtschaftlichen Voraussetzungen erfolgen kann. Ein korrektes Gesamtbild der Stellenbesetzung im Ministerium für Integration kann daher erst nach Abschluss der Aufbauphase des Ressorts abgegeben werden.

Antwort des Rechnungshofes:

Im Jahr 2011 wurden keine Stellen neu geschaffen.

In Vertretung

Lämmle

Ministerialdirektor