



// Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Gleichstellungskonzept 2013

des Bayerischen Staatsministeriums
für Arbeit und Soziales,
Familie und Integration

Vorwort

Schon in der Regierungserklärung vom 10.12.2008 hat Herr Ministerpräsident Seehofer deutlich gemacht, dass die Staatsregierung in der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auch im öffentlichen Dienst weiter vorankommen will. Ziel sei, dass am Ende der Legislaturperiode deutlich mehr Frauen in Führungspositionen sind als Ende 2008.

Heute, fünf Jahre später, können wir auf einen Weg zurückblicken, der uns diesem Ziel entscheidende Schritte näher gebracht hat. Insgesamt ist hinsichtlich der Gleichstellung erneut ein positiver Trend zu vermerken. Viel ist erreicht, einiges aber immer noch zu tun.

Hintergrund dieser positiven Entwicklung sind - neben dem in Gang gesetzten Bewusstseinswandel insbesondere bei Führungskräften und Personalverantwortlichen - sicherlich vor allem auch die sehr guten Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Hierzu zählen die flexiblen Arbeitsbedingungen mit Jahresarbeitszeitmodell, qualifizierter Teilzeitarbeit, Tele- oder Wohnraumarbeit und mehr.

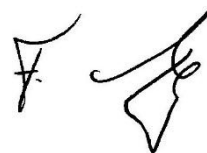
Obwohl unser Geschäftsbereich auch im Vergleich mit anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes bereits 2007 gute Erfolge vorzuweisen hatte, ist es im Berichtszeitraum wiederum gelungen, Verbesserungen zu erreichen. Als ein Beispiel für die gute Entwicklung sei hier nur der Frauenanteil im Bereich der 4. Qualifikationsebene des Ministeriums genannt, der erstmals die 50-Prozent-Marke erreicht hat.

Dennoch bleibt die Gleichstellung von Frauen und Männern eine permanente Herausforderung für die Personalentwicklung des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Als für diesen Themenbereich zuständiges Ressort müssen wir hier weiter mit gutem Beispiel vorangehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereiches haben maßgeblichen Anteil an diesem Prozess. Auch in diesem Berichtszeitraum haben sie sich mit viel Engagement in den Dienst der Gleichstellung gestellt. Für ihren Einsatz gebührt ihnen allen unser besonderer Dank und unsere Anerkennung.



Emilia Müller
Staatsministerin



Friedrich Seitz
Ministerialdirektor

Inhalt

1.	Zwischenbilanz	7
2.	Überprüfung der Ziele des letzten Konzeptes auf Umsetzung und Aktualität	7
2.1	Verteilung der Frauen auf alle Besoldungsgruppen	7
2.2	Frauen in Führungspositionen	9
2.3	Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes	11
3.	Maßnahmen	13
3.1	Ausbau „Familienfreundlicher Betrieb“	13
3.2	Flexible Arbeitsbedingungen	14
3.3	Personalentwicklung: Job-Rotation und Hospitationsprogramme	15
3.4	Personalentwicklung: Stellenausschreibungen	16
3.5	Personalentwicklung: Fortbildung	17
3.6	Personalentwicklung: Wiedereinstieg	17
3.7	Beurteilungswesen	18
3.8	Gleichstellungsbeauftragte	19
3.9	Gender Mainstreaming – Geschlechtersensible Sichtweise	20
3.10	Gremien	20
4.	Geltungsbereich des Gleichstellungskonzeptes des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration	21
5.	Darstellung der Situation der Beschäftigten im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration	23
6.	Personal des Bayerischen Landesprüfungsamtes für Sozialversicherung	36
7.	Das Personal der Gerichtsbarkeiten	36
7.1	Das Personal der Sozialgerichtsbarkeit	37
7.2	Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München	38
7.3	Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg	40
8.	Das Personal des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS)	42
9.	Das Personal der Verwaltungsschule der Sozialverwaltung (VSoV)	46
10.	Das Personal des Haus des Deutschen Ostens (HDO)	46
11.	Das Personal der Staatsinstitute	47
11.1	Staatsinstitut für Familienforschung (IFB)	47
11.2	Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP)	47
12.	Beurteilungen	48

1. Zwischenbilanz

Seit dem Inkrafttreten des BayGlG im Jahre 1996 hat sich viel auf dem Gebiet der Gleichstellung getan. Eine wichtige Tendenz ist dabei auszumachen: Der Frauenanteil steigt seit vielen Jahren – auf allen Ebenen, in allen Bereichen. Dieser Trend kann aufgrund der ermittelten Zahlen auch für den letzten Fünf-Jahres-Zeitraum bestätigt werden.

Dennoch gibt es keinen Grund, sich zurückzulehnen. In einigen Bereichen gibt es durchaus noch Handlungsbedarf, etwa bei den Frauen in Führungspositionen oder der Teilzeitbeschäftigung von Männern. Die nachfolgende Bestandsaufnahme, gleichsam ein „Gleichstellungs-Controlling“, verdeutlicht die Entwicklung im Einzelnen.

Es sind die vielen kleinen Schritte, die uns in Sachen Gleichstellung voran bringen. Gleichstellung geht nicht von heute auf morgen; Veränderungen sind nur möglich mit einer zukunftsorientierten und nachhaltigen Personalentwicklung. Entwicklungen brauchen gerade in der Personalarbeit Zeit. Es gilt also, den eingeschlagenen Weg mit langem Atem und genauer Beobachtung der jeweiligen Entwicklungen weiterzuverfolgen.

2. Überprüfung der Ziele des letzten Konzeptes auf Umsetzung und Aktualität

2.1 Verteilung der Frauen auf alle Besoldungsgruppen

Frauen erobern die höheren Besoldungsgruppen. Das ist die Grundaussage, die sich treffen lässt, betrachtet man die Verteilung der Frauen auf alle Besoldungsgruppen.

In den letzten fünf Jahren hat sich der Frauenanteil im StMAS erneut sehr erfreulich entwickelt: Rund 60 Prozent der im Ministerium Beschäftigten sind mittlerweile Frauen. Dies bedeutet einen nochmaligen Anstieg um fünf Prozentpunkte seit 30.06.2007 – nach einem Anstieg von 4,3 Prozentpunkten von 2002 auf 2007. Die Steigerung des Frauenanteils stellt ein sehr erfreuliches Resultat der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre dar.

Statistische Erhebungen sind erfahrungsgemäß mit Unschärfen oder auch Zufälligkeiten behaftet. Bei der Auswertung ist daher besondere Sorgfalt erforderlich; zum Teil müssen die Ergebnisse auch kritisch hinterfragt werden. Nicht jeder statistisch nachgewiesene hohe Frauenanteil belegt auch zwangsläufig einen besonderen Erfolg der Gleichstellungsarbeit. In einem besonders hohen Frauenanteil kann auch ein tradiertes Rollenmuster zum Ausdruck kommen – so z.B. in der 2. Qualifikationsebene (QE). Hier sind traditionell Männer unterrepräsentiert und schwerpunktmäßig Frauen beschäftigt. Hintergrund: Der Schreib- bzw. Sekretariatsdienst ist in der 2. QE angesiedelt, in dem immer noch hauptsächlich Frauen ihr Betätigungsfeld haben.

In der 3. QE wurde mit einem erheblichen Zuwachs von 6,5 Prozentpunkten seit 2007 ein Frauenanteil von 61,5 Prozent erreicht. Sehr erfreulich war auch die Entwicklung des Frauenanteils in der 4. QE. Erstmals, und dies war das formulierte Ziel des letzten Gleichstellungskonzepts, haben die Frauen in der 4. QE einen Anteil von 50 Prozent erreicht (zum Vergleich 2007: 42,7 Prozent). Dies ist ein Meilenstein im Bereich der Gleichstellungsarbeit - verdeutlicht das Erreichen der 50-Prozent-Marke doch, dass Frauen sich hinauf in die Spitzenämter bewegen.

Nunmehr sind mehr als ein Viertel (28,3 Prozent) der im StMAS beschäftigten Frauen in der 4. QE tätig. Im Vergleich zu 2007 bedeutet dies einen nochmaligen Anstieg um vier Prozentpunkte (nach vier Prozentpunkten von 2002 auf 2007).

Auch wenn die Frauen in den Spitzenämtern noch nicht ausreichend vertreten sind, so gibt es doch Erfolge zu verzeichnen. Sehr erfreulich ist z.B., dass in der 4. QE der größte Zuwachs an Frauen in den Beförderungsräumen A 15, A 16 und B 6 zu verzeichnen war (Zuwachs von 21,9, 15,8 und 20 Prozentpunkten) - wenn auch der Frauenanteil in diesen Besoldungsgruppen noch nicht den 50 Prozent des Frauenanteils in der 4. QE entspricht.

In der 3. QE ergibt sich ein ähnliches Bild. Die größten prozentualen Zuwächse finden sich in den Besoldungsgruppen A 11 und A 13 (7,9 bzw. 14,4 Prozentpunkte Zuwachs). Im Spitzenamt der Besoldungsgruppe A 13 entspricht der Frauenanteil mit 56,4 Prozent zwar noch nicht dem Gesamtfrauenanteil der 3. QE mit 61,5 Prozent. Jedoch lässt die veränderte Gesamtverteilung auf alle Besoldungsgruppen der 3. QE erkennen, dass Frauen auf dem Weg sind, sich auch in dieser Qualifikationsebene den Weg in die oberen Besoldungsgruppen zu bahnen.

Trotz dieser positiven Entwicklungen setzen sich die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der Verteilung auf die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen fort. In den oberen und obersten Besoldungsgruppen sind Männer weiterhin überproportional vertreten. Angesichts der vorhandenen Alters- und Personalstruktur können realistischerweise auch keine kurzfristigen Umwälzungen erwartet werden. Es dauert, bis die neue (weibliche) Generation des Führungskräfte Nachwuchses so weit vorgerückt ist, bis sie tatsächlich auch die Spitzenämter und obersten Besoldungsgruppen erreicht hat.

Den Frauenanteil zu steigern ist Aufgabe der Gleichstellungsarbeit. Dennoch ist bei Einstellungen und Beförderungen für die Auswahl selbstverständlich das Leistungsprinzip gültig. Wurden in den letzten Jahren Stellen frei, so kamen wegen ihrer guten Qualifikationen und hervorragenden Abschlüsse überproportional häufig Frauen zum Zuge. Im Berichtsjahr 2012 waren sowohl in der 3., als auch in der 4. QE fünf von acht eingestellten Bewerberinnen Frauen.

Um den Gleichstellungsgedanken auch auf lange Sicht zu verwirklichen, muss bei der Personalentwicklung dieses einmal angelegte äquivalente Verhältnis von Männern und Frauen gepflegt werden. Das Gelingen dieses Vorhabens wird auch maßgeblich davon abhängen, in welchem Umfang sich weitere Verbesserungen bei den Themen Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklichen lassen.

Fazit: Frauen bewegen sich in Richtung Führungspositionen.

Ziel: Das Ziel der nächsten Jahre wird es sein, sich in der 3. und 4. QE einem Frauenanteil in den Spitzenämtern anzunähern, der ihrem prozentualen Anteil in der jeweiligen QE entspricht.

2.2 Frauen in Führungspositionen

Grundlage einer gewünschten Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen ist ein offener und transparenter Wettbewerb in der Dienststelle unter Beachtung des Leistungsprinzips, verbunden mit dem bewussten Signal, dass es erklärtes Ziel der Dienststelle ist, den Frauenanteil zu verbessern. Dieser Gedanke ist auch in Art. 8 BayGlG verankert.

Wenn Frauen auch Führungspositionen übernehmen sollen, reicht es nicht aus, nur über Gleichstellung zu reden. Ein Klima ist zu schaffen, das Frauen ermuntert, möglicherweise auch einen gewagten Schritt zu gehen. Wichtig hierfür ist sicherlich ebenso, dass beruflich erfolgreiche Frauen mit entsprechender Vorbildfunktion voranschreiten und damit andere ermutigen, es ihnen gleichzutun.

Führungserfolg und -potential sind beurteilungsrelevante Einzelmerkmale. Sie stellen Schlüsselkompetenzen dar, die auch außerhalb der dienstlichen Tätigkeit erworben werden können. Durch die Einbeziehung dienstlich feststellbarer sozialer Erfahrungen und Fähigkeiten in Beurteilungen (z.B. aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen) werden diese Teilaspekte bei der Anwendung des Leistungsgrundsatzes relevant. Damit können mittelbar die von Frauen oftmals während der Kindererziehungszeiten verstärkten „soft skills“ für die Besetzung von Führungspositionen den Ausschlag geben.

Die Teilzeit im öffentlichen Dienst ist laubahnrechtlich einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt und führt damit zu keinen Karrieredefiziten. Sie ist in der durchgehenden Leistungslaufbahn auf fast allen Hierarchieebenen bis hin zu Führungsfunktionen möglich und steht in einem guten Ansehen. Auch bei Führungspositionen gilt - von absoluten Ausnahmefällen abgesehen - der Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung organisierbar ist.

Erfreulich ist daher, dass im StMAS zum 30.06.2012 bereits acht Referatsleitungen von fünf Frauen (eine Referatsleitung teilen sich zwei Frauen) und vier Männern in Teilzeit wahrgenommen werden. Die durch diese Führungskräfte in Anspruch genommene Teilzeit wirkt als Beispiel und Ermutigung, bisherige Denkmodelle in Frage zu stellen und flexibler zu agieren.

Die obersten Spitzenpositionen liegen zwar noch immer überwiegend in Männerhand. Allerdings ist hierbei gewissermaßen „neutralisierend“ mitzudenken, dass es eben nur sehr wenige Spitzenämter gibt und diese von geringer Fluktuation geprägt sind. Je weniger Nachbesetzungen möglich sind, desto langsamer ist auch ein Ausgleich in der Personalstruktur im Hinblick auf die Geschlechterquote möglich. Ziel des letzten Gleichstellungskonzepts war es, den Frauenanteil unter den herausgehobenen Führungskräften deutlich zu erhöhen. Dies ist im StMAS gelungen: Vier von neun Abteilungsleitungen waren zum 30.06.2012 mit Frauen besetzt. Und das Landessozialgericht wird nicht nur von einer Frau geleitet; es waren dort auch fünf von 16 leitenden Positionen (Gerichtsleitungen und stellv. Gerichtsleitungen) mit Frauen besetzt. Eine ähnlich positive Tendenz gibt es quer durch die dem StMAS nachgeordneten Dienststellen.

Veränderungen im Frauenanteil der Führungskräfte geschehen nicht von heute auf morgen. Sie fangen viel früher an, beim Aufbau und der Förderung angehender Führungspersönlichkeiten. Dass wir hier auf einem guten Weg sind, zeigen die Personalbesetzungen im Bereich der Abteilungsleitungen sowie die Anzahl der in Teilzeit tätigen Referatsleiterinnen und Referatsleiter. Bei der Besetzung von Führungspositionen darf es nicht nur um vorzeigbare Statistiken gehen. Sie erfolgt daher nicht nach Geschlecht, sondern nach dem Leistungsprinzip. Die hohe Leistungskraft sowie hervorragende Abschlüsse der Bewerberinnen konnten in den letzten Jahren immer wieder überzeugen. Damit Frauen auch bei Führungspositionen verstärkt zum Zuge kommen, müssen sie sich dem Wettbewerb stellen und selbstbewusst auf die eigenen Kompetenzen verweisen.

Fazit: Frauen in Führungspositionen sind ein Indikator für eine nachhaltige, dem Gleichstellungsgedanken verpflichtete Personalentwicklung.

Ziel: Eine deutliche Steigerung der Frauen in Führungspositionen wird angestrebt.

2.3 Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes

Die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers wird vor allem daran gemessen, wie flexibel er auf die familienbedingten Bedürfnisse seiner Beschäftigten eingeht. Zur Flexibilität bei der Erbringung der Arbeitsleistung gibt es im StMAS unterschiedliche Ansätze.

Ein sehr großzügig ausgestaltetes **Jahresarbeitszeitmodell** im StMAS ermöglicht Freiheiten in der Zeiteinteilung und die Kompensation kurzfristig auftretender Engpässe. Bis zu einer Grenze von 100 Stunden kann ein Zeitguthaben angespart und innerhalb eines Maximalspielraums von einem Jahr wieder ausgeglichen werden. Auch eine „Zeithypothek“ von 20 Minusstunden ist möglich. 24 Gleittage können pro Jahr zusätzlich zum Urlaub auch relativ kurzfristig genommen werden. Dies ermöglicht einen nicht zu unterschätzenden Freiraum in der persönlichen Arbeitszeitgestaltung.

Auch über die Art der Teilzeitbeschäftigung bietet das StMAS ein hohes Ausmaß an Flexibilität bei Arbeitseinteilung und Aufgabenzuweisung. Viele verschiedene **Teilzeitmodelle** zum Teil in Kombination mit **Tele- oder Wohnraumarbeit** bieten Anpassungsmöglichkeiten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht.

Bei kurzfristig auftretenden Betreuungsengpässen besteht zusätzlich die Möglichkeit, zu Hause erbrachte Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gutschreiben zu lassen.

Die **Teilzeitquote** im StMAS beträgt zum 30.6.2012 26,1 Prozent, wobei 38,9 Prozent aller aktiv beschäftigten Frauen Teilzeitkräfte sind. In der 2. und 3. QE arbeiten 28,7 bzw. 30,3 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit, in der 4. QE ist der Teilzeitanteil um etwa zwei Prozentpunkte auf 19,9 Prozent angestiegen. Seit 1999 entspricht das mehr als einer Verdoppelung (damals 9,4 Prozent). Auch wenn diese Zahl absolut betrachtet nicht sonderlich hoch ist, scheint sich in der 4. QE langsam das Bewusstsein durchzusetzen, dass sich Teilzeitarbeit auf das berufliche Fortkommen nicht nachteilig auswirkt. Nach wie vor sind jedoch geschlechterspezifische Unterschiede in der Motivation bei der Beantragung von Teilzeit festzustellen: Frauen nutzen Teilzeit ganz überwiegend zur Betreuung der Familie. Männer haben sich in diesem Berichtsjahr nur zur Hälfte aus familienpolitischen Gründen die Arbeitszeit ermäßigen lassen. Doch liegt die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen (108) und Männer (16) weit auseinander.

Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit spiegeln sich immer noch traditionelle Rollenmuster wider: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist rein tatsächlich noch weitgehend Frauensache. Zu hoffen ist, dass z.B. über die zunehmende Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter oder durch die Inanspruchnahme von „Vätermonaten“ ein Bewusstseinswandel eingeleitet wird. Während sich eine unmittelbare Einflussnahme des Arbeitgebers auf solch höchstpersönliche Entscheidungen verbietet, wird eine Entwicklung in diese Richtung umso leichter erfolgen, je höher die Akzeptanz von Teilzeitarbeit ganz allgemein ist.

Eine verbesserte Akzeptanz der Teilzeitarbeit beruht auch zu einem beträchtlichen Teil auf der Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft aller Beschäftigten, die durch die Abwesenheit von Teilzeitkräften oft unvermeidlich entstehenden Reibungsverluste auszugleichen – andererseits natürlich auf einer gewissen Flexibilität der Teilzeitkräfte, auch dienstliche Bedürfnisse zeitlich zu berücksichtigen.

Die einmal gewählte Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur „Arbeitszeit-Sackgasse“ werden. Ist der Weg **in** die Teilzeitbeschäftigung geebnet, so sollte auch, wenn es der Beschäftigte aus familiären oder sonstigen Gründen wünscht, der **umgekehrte** Weg in eine Arbeitserhöhung ohne größere Probleme beschritten werden können. Auch hier bedarf es der Flexibilität beider Seiten.

Insgesamt gilt es, das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ weg von einem reinen Frauenthema für Männer attraktiv zu machen. Dazu zählen viele kleine Schritte, z.B. der Hinweis an junge Väter über die Möglichkeiten der Elternzeit, die Terminierung von Sitzungen und Besprechungen – auch bei Führungskräften – nicht in den Abendstunden oder das Aufrechterhalten des Kontakts zu Beschäftigten in Elternzeit.

Die **Telearbeit**, die ggf. auch mit Teilzeit verknüpft werden kann, hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Das Potenzial an Flexibilitätszugewinnen ist, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, in diesem Bereich erheblich. Die Erreichbarkeit per E-Mail und Telefon ist selbstverständlich sicherzustellen, damit Kollegen nur am leeren Arbeitszimmer bemerken, dass von zu Hause gearbeitet wird.

Weil wir aber die soziale Integration für einen sehr wichtigen Faktor für die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsklima halten, werden Wohnraum- und Telearbeit nur alternierend mit Arbeit in der Dienststelle angeboten. Bei allen flexiblen Arbeitszeitformen ist ein verantwortungsvoller Umgang mit den eingeräumten Freiheiten erforderlich, um das Vertrauen in ein effektives Arbeiten nicht zu gefährden. Dies trägt dazu bei, dass wir das bestehende Potenzial zum Wohle der gesamten Belegschaft ausschöpfen können, ohne dienstliche Belange zu vernachlässigen oder die „klassischen“, weil permanent anwesenden Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten überzustrapazieren.

Fazit: Akzeptanz und Inanspruchnahme von Teilzeit und Telearbeit befinden sich auf einem guten Stand.

Ziel: Sicherung des Erreichten und mehr Teilzeitbeschäftigung auch für Männer und in Führungspositionen.

3. Maßnahmen

Konkrete Maßnahmen richten sich zum einen nach den gesetzlichen Vorgaben und knüpfen zum anderen dort an, wo wir bereits Erfolge verbuchen können; denn Erfolge zeigen uns, dass wir auf dem eingeschlagenen Weg zum Ziel gelangen können. Auch neue Ideen können in die Gestaltung von Maßnahmen einfließen, wenn die Entwicklung des Personalstands im Hinblick auf Gleichstellungsfragen stets im Auge behalten wird.

Gelebte Gleichstellung kann trotz aller rechtlichen Vorgaben nicht verordnet werden, sie ist etwas, das wachsen muss. Unser Ansatz ist daher, in bestmöglichem Umfang für Chancengleichheit zu sorgen, wo nötig ermutigend zu beraten und Hindernisse, falls möglich, aus dem Weg zu schaffen. Ein nicht unerheblicher Schritt in Richtung Gleichstellung wurde z.B. durch die Einführung des Leistungslaufbahngesetzes zum 01.01.2011 getan. Danach können Fehlzeiten wegen Kindererziehung durch eine Ausweitung der Anrechenbarkeit von Erziehungszeiten auf die Dienstzeit von 24 auf 36 Monate pro Kind ausgeglichen werden.

3.1 Ausbau „Familienfreundlicher Betrieb“

Das StMAS hat im Jahr 2005 als erstes Ministerium in Bayern ein Zertifizierungsverfahren zum „Familienfreundlichen Betrieb“ durchlaufen und nach erfolgreicher Re-auditierung in den Jahren 2008 und 2011 ebenfalls das Zertifikat zum audit berufundfamilie® der Hertie-Stiftung erhalten. Aus umfangreichen Zielvereinbarungen wurden – u.a. durch den Qualitätszirkel – maßgeschneiderte Maßnahmen für das Ministerium entwickelt, die alle dem großen Ziel „bessere Vereinbarkeit“ dienen sollen.

Neben den klassischen Themen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wir uns im Rahmen des audit berufundfamilie® zuletzt auch des Themenkomplexes der älter werdenden Belegschaft angenommen. Familienfreundlichkeit wird unter dem Blickwinkel der demografischen Entwicklung neue Überlegungen für die Arbeitswelt erforderlich machen: Wie kann von Seiten des Arbeitgebers unterstützt werden, die Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen und Erwerbstätigkeit besser in Einklang zu bringen?

Viele Maßnahmen gerade aus den Bereichen Arbeitsorganisation und Führungskompetenz sind zwar nicht ausschließlich auf Beschäftigte mit Familienpflichten gemünzt, optimierte Ablaufstrukturen und ein kooperativer Führungsstil kommen aber allen Beschäftigten zugute.

Beispielhaft seien folgende Maßnahmen erwähnt:

- Stärkung der Sozialkompetenz und Unterstützung der Führungskräfte durch spezielle Fortbildungen bzw. die Integration des Themas „Vereinbarkeit“ als Querschnittsthema, damit Beruf UND Familie noch besser gelebt werden können.
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers, welches Beschäftigte mit Kleinkindern und Kindern im Grundschulalter bei kurzfristigem Ausfall der regelmäßigen Betreuung nutzen können.
- Seit 2011 wird den Beschäftigten ein ressortübergreifendes Ferienbetreuungskonzept angeboten, damit die Kinder auch während der Ferienzeiten gut versorgt sind.
- Befragung der Teilzeitkräfte hinsichtlich ihrer Bedürfnisse bei Fortbildungen. Aufgrund der Ergebnisse wurden die Fortbildungsangebote optimiert und auf die Bedürfnislagen der Teilzeitkräfte abgestimmt (E-Learning und verstärktes Angebot von Inhouse-Seminaren).
- Kontakthalteprogramm für beurlaubte Beschäftigte durch regelmäßige Informationen über das Fortbildungsangebot. Dieses kann auch während einer Beurlaubung, z.B. der Elternzeit, genutzt werden.
- Integration des Themas Lebensphasenorientierung/demografischer Wandel in Besprechungen und Seminare, um verstärkt die Aufmerksamkeit darauf zu lenken. Daraus folgen eine Erweiterung des Trainingsangebots durch spezielle Seminare sowie ein fließender Bewusstseinswandel.

3.2 Flexible Arbeitsbedingungen

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie optimal zu unterstützen, ist es wichtig, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Über das zuvor schon erwähnte Jahresarbeitszeitmodell, verschiedene Teilzeitmodelle, zum Teil auch in Kombination mit Tele- oder Wohnraumarbeit, ist ein sehr hohes Ausmaß an Flexibilität bei Arbeitseinteilung und Aufgabenzuweisung möglich.

Das im StMAS bestehende **Jahresarbeitszeitmodell**, das der Zeitsouveränität des einzelnen Beschäftigten unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse größtmöglichen Raum einräumt, erfreut sich guter Akzeptanz. Hier besteht momentan kein Änderungsbedarf.

Die seit 2004 im Geschäftsbereich des StMAS als neue Arbeitsform eingeführte **alternierende Wohnraum- und Telearbeit**, mit der gute Erfahrungen gemacht wurden, hat sich etabliert.

Die **Teilzeitbeschäftigung** ist als festes Element in der Flexibilität der Arbeitsleistung nicht mehr wegzudenken. Die verschiedensten Teilzeitmodelle machen es möglich, private und familiäre Belange im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Wie auch in den Vorjahren, erfreut sich die Teilzeitbeschäftigung einer hohen Akzeptanz – sowohl bei den Kollegen, als auch bei den Beschäftigten. Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten ist allerdings unverändert gering. Die Weichen im Sinne von guten Rahmenbedingungen für Teilzeitkräfte sind gestellt: Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden laubahnrechtlich in vollem Umfang als Dienstzeit angerechnet – Teilzeitkräfte werden ebenso häufig wie Vollzeitkräfte befördert. Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich einen Hinweis darauf, dass eine Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und bei Vorhandensein von zwei Teilzeitkräften, die sich zeitlich ergänzen, möglich ist. In den letzten Jahren wurden Teilzeitkräften in einigen Fällen Führungspositionen übertragen.

Es wird in den nächsten Jahren wichtig sein, einen Bewusstseinswandel weiter zu forcieren, dass **Teilzeit auch Männersache** ist.

3.3 Personalentwicklung: Job-Rotation und Hospitationsprogramme

Gleichstellung und Gleichbehandlung sind Fixpunkte jeder Personalentwicklung. Personalentwicklung heißt, die Fähigkeiten jeder Person zu erkennen, einzusetzen und weiter auszubauen. Job-Rotation (also der Wechsel auf unterschiedliche Dienstposten) ist eine der besten Möglichkeiten zur Personalentwicklung; anders als bei theoretischer Wissensvermittlung können hier praktische Erfahrungen gemacht werden, die zur weiteren Persönlichkeitsentwicklung beitragen.

Job-Rotation, das bedeutet gleichzeitig fördern und fordern. Job-Rotation fördert die Persönlichkeitsentwicklung und erhält die geistige Wachsamkeit sowie die Flexibilität. Jeder Dienstpostenwechsel nötigt dazu, sich mit neuen Inhalten in einem neuen Arbeitsumfeld und mit anderen Personalstrukturen auseinanderzusetzen. Wer erfahren hat, wandelnden Anforderungen gewachsen zu sein, hat später, z.B. nach einer „Babypause“ weniger Umstellungsprobleme und Berührungsängste. Gerade vor dem Hintergrund, dass Frauen ihren eigenen Fähigkeiten häufig selbstkritischer gegenüberstehen als Männer, bietet Job-Rotation eine gute Gelegenheit, sich mehr zuzutrauen.

Auch die im StMAS angebotenen Möglichkeiten der Hospitation in den Stabstellen des Hauses sowie der Bayerischen Vertretung in Berlin und Brüssel fördern die eigene Flexibilität und erweitern den persönlichen Berufshorizont. Ein unverbindliches Hineinschnuppern in neue Aufgaben kann zu einem späteren Zeitpunkt die Entscheidung für eine Veränderung erleichtern. Außerdem bieten diese Programme

Chancen, sich an zentralen Stellen des Hauses fachlich zu bewähren, neue Kontakte zu knüpfen und zugleich „Duftmarken“ zu hinterlassen. Davon profitieren können beide Geschlechter, besondere Vorteile haben aber ansonsten eher zurückhaltende weibliche Beschäftigte.

- Geschlechtergleichstellung ist Fixpunkt der Personalentwicklung.
- Job-Rotation bietet beste Möglichkeiten zur Personalentwicklung.
- Job-Rotation stärkt Selbstvertrauen und Zutrauen in eigene Fähigkeiten.
- Hospitation als befristeter Wechsel bietet unverbindlich interessante Einblicke in neue Aufgaben und trainiert die eigene Flexibilität.

3.4 Personalentwicklung: Stellenausschreibungen

Freie und besetzbare Dienstposten werden grundsätzlich ausgeschrieben. Im StMAS gilt dies i. d. R. für alle Dienstposten bis einschließlich Referatsleiterebene. Die Ausschreibung erfolgt in der Stellenbörse des Geschäftsbereichs sowie hausintern durch Aushang am schwarzen Brett und im Infonet.

Ausschreibungen gestalten das Besetzungsverfahren transparent und effektiv. Alle geeigneten und wechselbereiten Beschäftigten werden informiert und haben die Möglichkeit, mit wenig Aufwand initiativ zu werden. Stellenangebote geben ferner einen Anstoß, die eigene Position zu bewerten, sich mit Möglichkeiten eines Wechsels auseinanderzusetzen und berufliche Herausforderungen anzugehen.

Die Ausschreibung gerade auch der herausgehobenen Dienstposten, von Spitzenämtern und Führungspositionen ist Voraussetzung für die bestmögliche Nutzung aller personellen Ressourcen und Talente.

Die Wiedereingliederung von Beschäftigten in Elternzeit erfordert frühzeitige Weichenstellungen. Beurlaubte werden bei Ausschreibungen mit einbezogen. Von Ausschreibungen wird deshalb in Ausnahmefällen zugunsten einer Wiedereingliederung abgesehen.

Frauen werden in unterrepräsentierten Bereichen besonders zur Bewerbung aufgefordert (Art. 7 Abs. 3 BayGlG).

- Stellenausschreibungen sind ein transparentes Mittel zur Förderung der Gleichstellung.
- Bei Ausschreibungen wird auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen (Art. 7 Abs. 2 BayGlG); das ist ein besonderes Gleichstellungsanliegen.

3.5 Personalentwicklung: Fortbildung

Die Bedeutung der Fortbildung als wesentliches Element der Personalentwicklung hat sich in den letzten Jahren deutlich verstärkt. In vermehrten Seminaren für Führungskräfte, einem großen Angebot zum Thema „Soziale Kompetenzen“ und verschiedenen Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement findet dies auch im Fortbildungsprogramm des StMAS seinen Niederschlag.

Wie in den letzten Jahren war auch 2012 der Anteil der Frauen an Fortbildungsmaßnahmen außergewöhnlich hoch. Dies zeigt, dass die Rahmenbedingungen unseres Fortbildungsangebots den Wünschen und Belangen unserer Mitarbeiterinnen, unabhängig von Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, entgegen kommen.

Mit einem erweiterten Angebot an Inhouse-Seminaren zu den Themen Kommunikation, Teamarbeit, interkulturelle Kompetenz und Stressbewältigung haben wir das Angebot an familienfreundlichen Fortbildungsmaßnahmen nochmals erhöht. Dies gilt ebenso für den Bereich Informations- und Kommunikationstechnik, wo z.B. die Einführung neuer Programme gezielt durch den Einsatz von E-Learning unterstützt wird.

Durch jährliche Umfragen zur Gestaltung des internen Fortbildungsprogramms wie auch zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Teilnahme an externen Maßnahmen wurden und werden weiterhin die Interessen und Belange insbesondere von Teilzeitkräften berücksichtigt.

3.6 Personalentwicklung: Wiedereinstieg

Durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen wird der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert. Ferner unterstützen die bestehenden dienstrechtlichen Rahmenbedingungen die Rückkehr in den Beruf.

Der erfolgreiche Wiedereinstieg setzt aber neben guten rechtlichen Rahmenbedingungen einen möglichst engen Kontakt zwischen Personalverantwortlichen und Beurlaubten voraus. Deshalb erhalten die Beschäftigten zu Beginn des Mutterschutzes ein Informationsschreiben, in dem insbesondere auch ein

Ansprechpartner in der Personalabteilung benannt wird. Ferner werden Beurlaubte regelmäßig kontaktiert, um die jeweilige individuelle Berufs- und Lebensplanung mit den gegebenen Möglichkeiten abzustimmen.

Beurlaubte erhalten weiterhin die Mitarbeiterzeitschrift des StMAS und werden so über das Geschehen der Dienststelle auf dem Laufenden gehalten. Die Gelegenheit für Beurlaubte an Personalausflügen, dem Sommerfest und der Weihnachtsfeier teilzunehmen soll die sozialen Kontakte aufrechterhalten.

- Beurlaubte werden über rechtliche und sonstige die Dienststelle betreffende Änderungen informiert (s. a. Fortbildungen).
- Der Wiedereinstieg wird in engem und frühzeitigem Kontakt mit den Beurlaubten geplant.

3.7 Beurteilungswesen

Auch nach der zwischenzeitlichen Änderung des Beurteilungssystems durch das Neue Dienstrecht tragen beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie z.B. Führungspotential/-erfolg sowie Einsatzbereitschaft den Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes Rechnung. Schlüsselqualifikationen bzw. familiär erworbene Kompetenzen erlangen so weiterhin ausdrückliche Relevanz für alle weiteren personellen Entscheidungen. Gerade soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit sind vielfach bei Frauen anzutreffen. Soweit sich diese Fähigkeiten im dienstlichen Verhalten äußern, können sie entsprechend bewertet werden. Dies gilt auch in Bezug auf die mit der Dienstrechtsreform erfolgte Umsetzung des neuen Elements der Leistungsfeststellung. Die mit der Beurteilung verbundene Leistungsfeststellung ist erforderlich für den regelmäßigen Stufenaufstieg sowie die Vergabe einer Leistungsstufe (Stichwort „Leistungsbesoldung“).

Die Beurteilungsverantwortlichen werden in regelmäßigen Abständen sensibilisiert, dass Beurteilungen geschlechtergerecht zu erfolgen haben. Nach Vorliegen aller Beurteilungsvorschläge werden diese in einer Gesamtschau hinsichtlich des Durchschnittswerts der Beurteilungen von Frauen und Männern sowie von Teilzeitbeschäftigten zum jeweiligen Gesamtdurchschnitt kritisch überprüft. Sind erhebliche

Abweichungen erkennbar, werden die Dienststellen gebeten, die Beurteilungen im Hinblick darauf erneut zu überprüfen und Gründe für die Entscheidung zu nennen.

- Bei Beurteilungen ist auf die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und die Anlegung desselben Beurteilungsmaßstabs für alle Beschäftigten insbesondere auch wegen der Auswirkungen auf spätere Auswahlentscheidungen zu achten.
- Bei den Beurteilungen im StMAS wird besonderes Augenmerk auf Punktedifferenzen zwischen Männern und Frauen sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gerichtet, Differenzen werden hinterfragt.
- Die Berücksichtigung der Sozialkompetenzen in der dienstlichen Beurteilung hat sich bewährt und entfaltet auch für das neue Element der Leistungsfeststellung Wirkung.

3.8 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereiches fördern und überwachen den Vollzug des BayGIG sowie des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen deren Umsetzung. Gleichstellungsbeauftragte sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei und von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang zu entlasten. Auf Antrag kann die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte Gegenstand einer Beurteilung sein. In jedem Fall sollen die durch diese Aufgabe erworbenen Kompetenzen in die Beurteilung einfließen. Bei vollen Freistellungen kann ggf. eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung erfolgen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei gleichstellungsrelevanten beruflichen Anliegen von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen lassen.

Vorschläge und Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten sind stets wohlwollend im Rahmen der Möglichkeiten umzusetzen.

- Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Personalverantwortlichen ist zu gewährleisten.
- Die Gleichstellungsbeauftragten sind an allen wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben möglichst frühzeitig zu beteiligen. Von der Amtsspitze und der Personalverwaltung sind sie bei ihrer Amtsausübung nachhaltig zu unterstützen.
- Im Verhinderungsfall ist sicherzustellen, dass eine Vertretung die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen kann.

3.9 Gender Mainstreaming – Geschlechtersensible Sichtweise

„Gender Mainstreaming“ wird in Bayern nach den Vorgaben des Ministerrats als „Geschlechtersensible Sichtweise“ bezeichnet. Die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern sollen bereits im Vorfeld von Entscheidungen als zusätzlicher Abwägungsfaktor bedacht werden. Als Strategie und Methode bedeutet dies:

- Eine tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit, die sich nicht beschränkt auf spezifische Fördermaßnahmen für Frauen zum Ausgleich von Diskriminierungen,
- sondern beide Geschlechter in den Fokus nimmt,
- und von vorneherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder fachlichen Entscheidung in allen Bereichen berücksichtigt wird.

Sie beendet die bisherige Gleichstellungspolitik nicht, sondern ergänzt und erweitert sie (Doppelstrategie).

Mit Ministerratsbeschlüssen vom 25.07. und 01.10.2002 sowie 05.10.2004 wurde die Geschlechtersensible Sichtweise rechtlich verankert und zu einem „Leitprinzip“ für die gesamte Bayerische Verwaltung.“ Ferner wurden die Geschäftsordnung und die Geschäftsverteilung der Bayerischen Staatsregierung, die Organisationsrichtlinien und die Bekanntmachung über die Stellung der Frauenbeauftragten der Staatsregierung entsprechend angepasst.

Im StMAS wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Inhalt und konkrete Umsetzung der Geschlechtersensiblen Sichtweise informiert und eine Vielzahl konkreter Projekte umgesetzt. Beispiele hierfür sind die Geschlechtsspezifische Datenerhebung, -darstellung und -auswertung, die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Klausurtagungen und ihre Beteiligung bei konzeptionellen Arbeiten/Vorhaben sowie ein verändertes Verfahren in der Ablauforganisation, welches die Geschlechtersensible Sichtweise zu einem automatischen Prüfpunkt in allen Sachen macht.

3.10 Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien (vgl. Art. 2 Abs. 2 BayGlG) ist Voraussetzung dafür, dass Sichtweise und Erfahrungsreichtum beider Geschlechter in

Entscheidungsprozesse eingebracht werden können. Das StMAS wirkt deshalb bereits proaktiv darauf hin, besonders die häufig unterrepräsentierten Frauen bei der Besetzung von Gremien zu berücksichtigen. Maßgebliches Kriterium einer Gremienberufung ist grundsätzlich die fachliche Qualifikation für die entsprechende Tätigkeit. Jedoch muss bei Gremien im Sinne von Facharbeitskreisen, welche sich mit sehr spezifischen Themen befassen, zwingend und geschlechtersensibel das jeweilige Fachpersonal entsandt werden. Sofern dabei jedoch eine Wahlmöglichkeit besteht, sollten bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt Frauen berufen werden. Die verstärkte Übertragung qualifizierter Dienstposten an Frauen lässt langfristig eine ausgeglichene Mitgliedschaft von Frauen und Männern in Gremien erwarten.

- Bei der Besetzung von Gremien werden vermehrt qualifizierte Frauen berücksichtigt. In geeigneten Fällen ist die Delegation der Gremienarbeit auf weibliche Fachkräfte unterhalb der Führungsebene in Betracht zu ziehen.
- Im Falle der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist ein zahlenmäßiger Ausgleich das Ziel.
- Über die Anzahl der in Gremien vertretenen Frauen und Männer werden regelmäßige Bestandsaufnahmen durchgeführt.

4. Geltungsbereich des Gleichstellungskonzeptes des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Auf welchen Personenkreis stellt das Konzept ab?

Das Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration beschreibt im Rahmen seiner dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeit die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten des Ministeriums und des nachgeordneten Geschäftsbereiches. Zur besseren Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit mit früheren Konzepten werden im Gleichstellungskonzept des Ministeriums – abweichend von den dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten – beim Bayerischen Landessozialgericht, bei den Landesarbeitsgerichten München und Nürnberg sowie beim Zentrum Bayern Familie und Soziales die Beamtinnen und

Beamten der gesamten **4. QE**, vergleichbare Tarifbeschäftigte sowie Richterinnen und Richter aufgenommen. Ungeachtet dieser Daten, die in das Konzept des StMAS einfließen, erstellen die Gerichte und Dienststellen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten eigene Gleichstellungskonzepte.

Wenn gelegentlich (insbesondere bei Tabellen) nur die Besoldungsgruppen für Beamtinnen und Beamte ausdrücklich genannt werden, sind damit zugleich auch die vergleichbar eingruppierten Beschäftigten dargestellt.

Aufgrund der Delegation von Personalbefugnissen und diverser Umressortierungen in der Vergangenheit ist ein direkter Vergleich mit den Zahlen früherer Gleichstellungskonzepte nicht immer möglich.

Welche Daten werden im Konzept erfasst?

Der Inhalt des Gleichstellungskonzeptes richtet sich im Wesentlichen nach Art. 5 BayGlG. Über die dort genannten Bereiche hinaus, wird zusätzlich der Anteil der Frauen an

- (der Übertragung von) leitenden Funktionen,
- den Aufstiegsbeamten,
- den Tele- bzw. Wohnraumarbeitsplätzen

sowie relevante Aussagen über Beurteilungen erfasst. Um dem Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden, sind der Darstellung datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt.

Welcher Stichtag gilt?

Stichtag für die Datenerhebung ist der 30.06.2012; für zeitraumbezogene Daten wurde das Kalenderjahr 2012 zu Grunde gelegt.

Darüber hinaus wurden ggf. interessante Entwicklungen, die sich teilweise nur aus der Beobachtung eines längeren Zeitraums erkennen lassen, aufgenommen.

5. Darstellung der Situation der Beschäftigten im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Gesamtüberblick

Im Ministerium (ohne Landesprüfungsamt, s. Ziffer 6.) waren zum Stichtag 30.06.2012 einschließlich der Beurlaubten 521 Personen beschäftigt (314 Frauen und 207 Männer). Zum Vergleich: 2007 waren es insgesamt 481 Personen, davon 263 Frauen und 218 Männer. Aktiv beschäftigt waren zum Stichtag 475 Personen. Die Erhöhung der Beschäftigtenzahl von 2007 auf 2012 resultiert insbesondere aus einer Umressortierung.

Tabellenübersicht zur Beschäftigungssituation im Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration am 30.06.2012 bzw. 30.06.2007:

Laufbahngruppe		Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				Insgesamt			
		2007		2012		2007		2012		2007		2012		2007		2012	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE	Beamte	30	70	42	72	15	6	21	7	16	6	17	8	61	82	80	87
	Arbeitnehmer	1	4	5	2	2	0	2	0	0	0	2	0	3	4	9	2
	Insgesamt	31	74	47	74	17	6	23	7	16	6	19	8	64	86	89	89
3. QE	Beamte	21	47	41	50	39	18	36	7	5	10	6	1	65	65	83	58
	Arbeitnehmer	13	5	15	7	10	1	6	0	0	11	0	0	23	7	21	7
	Insgesamt	34	52	56	57	49	19	42	7	5	1	6	1	88	72	104	65
2. QE	Beamte	7	19	11	17	5	2	6	0	5	1	3	1	17	22	20	18
	Arbeitnehmer	39	11	55	24	41	1	36	1	12	0	8	0	92	12	99	25
	Insgesamt	46	30	66	41	46	3	42	1	17	1	11	1	109	34	119	43
1. QE	Beamte	--	8	--	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	6
	Arbeitnehmer	2	15	1	3	0	3	1	1	0	0	0	0	2	18	2	4
	Insgesamt	2	23	1	9	0	3	1	1	0	0	0	0	2	26	2	10
Zusammen		113	179	170	181	112	31	108	16	38	8	36	10	263	218	314	207

Frauen im Ministerium

Der Anteil der im StMAS beschäftigten Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen: 1999 betrug der Frauenanteil 46,6 Prozent, 2002 bereits 50,4 Prozent, 2007 waren es 54,7 Prozent. Zum Stichtag 30.06.2012 waren 60,3 Prozent aller im Ministerium beschäftigten Personen Frauen.

Verhältnis: Frauen – Beschäftigte des Ministeriums

	zum 30.06.2002	Stichtag	zum 30.06.2007	Stichtag	zum 30.06.2012	Stichtag
Frauen des StMAS	249		263		314	
Beschäftigte des StMAS	494		481		521	
Frauenanteil	50,4 %		54,7 %		60,3 %	

Der Frauenanteil ist in den Qualifikationsebenen, in denen sie früher unterrepräsentiert waren (3. und insbesondere 4. QE), deutlich angestiegen. Dieser Anstieg der letzten Jahre ist dem steten Bemühen zu verdanken, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und immer wieder auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit hinzuwirken.

Verhältnis: Frauen in den verschiedenen Qualifikationsebenen – Beschäftigte in den verschiedenen Qualifikationsebenen:

	zum 30.06.2002	Stichtag	zum 30.06.2007	Stichtag	zum 30.06.2012	Stichtag
Beschäftigte in der 4. QE	146		150		178	
Frauenanteil in der 4. QE	34,9 %		42,7 %		50,0 %	
Beschäftigte in der 3. QE	163		160		169	
Frauenanteil in der 3. QE	47,2 %		55 %		61,5 %	
Beschäftigte in der 2. QE	153		143		162	
Frauenanteil in der 2. QE	77,8 %		76,2 %		73,5 %	
Beschäftigte in der 1. QE	32		28		12	
Frauenanteil in der 1. QE	6,3 %		7,1 %		16,7 %	

Die Veränderungen in den Prozentzahlen der Frauenanteile der 1. und 2. QE haben organisatorische bzw. tarifliche Ursachen: Zum einen schlägt hier die Umressortierung mit einer höheren Gesamtbeschäftigtenzahl zu Buche (betrifft die 2. QE). Außerdem wurden durch das neue Tarifwerk des TV-L viele Tarifbeschäftigte, die vormals vergleichbar im einfachen Dienst (1. QE) eingruppiert waren, Entgeltgruppen zugeordnet, die nun zur (entsprechend) 2. QE gehören.

Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene

Der Aufwärtstrend beim Frauenanteil in der 4. QE hat sich weiter fortgesetzt. Zum Stichtag 30.06.2012 waren 28,3 Prozent (= 89 von insgesamt 314) der im StMAS beschäftigten Frauen Beamtinnen oder entsprechende Tarifbeschäftigte der 4. QE. Zum Vergleich: 2007 waren es 24,3 Prozent, 2002 lag die Quote bei 20,5 Prozent.

Die insgesamt 89 weiblichen Beschäftigten der 4. QE stellen mittlerweile die Hälfte aller Beschäftigten dieser Qualifikationsebene dar. Dies ist als guter Erfolg der Gleichstellungsbemühungen der letzten Jahre zu werten. Im Jahr 2007 betrug der Frauenanteil in der 4. QE noch 42,7 Prozent; 2002 waren es 34,9 Prozent.

Frauenanteil nach Besoldungsgruppen in der 4. Qualifikationsebene:

BesGr	30.06.2007			30.06.2012		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 13	11	15	57,7 %	19	34	64,2 %
A 14	12	24	66,7 %	10	9	47,4 %
A 15	12	8	40,0 %	16	26	61,9 %
A 16	16	7	30,4 %	14	12	46,2 %
B 3	26	8	23,5 %	23	4	14,8 %
B 6	8	2	20,0 %	6	4	40,0 %
B 9	1	0	0 %	1	0	0 %
insgesamt	86	64	42,7 %	89	89	50,0 %

Die Erhöhung der Frauenquote verläuft im Hinblick auf die Besoldungsgruppen recht unterschiedlich. Während der Zuwachs z.B. in der Besoldungsgruppe A 13 sehr deutlich ist (Neueinstellungen), auch im Bereich der Besoldungsgruppen A 15, A 16 (Beförderungen) und B 6 beachtlich, so lässt er ab Besoldungsgruppe B 3 noch zu wünschen übrig. Die Frauenquote in den obersten Besoldungsgruppen weiter zu erhöhen, wird Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Frauenanteil in der 3. Qualifikationsebene

Zum Stichtag 30.06.2012 waren 61,5 Prozent der 169 Beschäftigten in der 3. QE weiblichen Geschlechts. Zum Vergleich: 2007 waren es 55 Prozent, 2002 noch weniger als die Hälfte, nämlich 47,5 Prozent. Der Frauenanteil in der 3. QE entspricht etwa dem Gesamtanteil der Frauen an den Beschäftigten des StMAS (60,3 Prozent).

Frauenanteil nach Besoldungsgruppen in der 3. Qualifikationsebene:

BesGr	30.06.2007			30.06.2012		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 9	0	7	100,0 %	3	12	80,0 %
A 10	2	13	86,7 %	7	16	69,6 %
A 11	9	12	57,1 %	7	13	65,0 %
A 12	10	19	65,5 %	14	19	57,6 %
A 13/A 13 m.Z.	51	37	42,0 %	34	44	56,4 %
insgesamt	72	88	55,0 %	65	104	61,5 %

Der Frauenanteil in der Spitzenposition der 3. QE ist merklich gestiegen. In den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 nähert sich der Frauenanteil ihrem Beschäftigtenanteil in der 3. QE von 61,5 Prozent. Im Vergleich zum letzten Stichtag haben Frauen deutlich aufgeholt. Dies ist ebenfalls Auswirkung der Gleichstellungsbemühungen und der Bemühungen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der letzten Jahre.

Frauenanteil in der 2. Qualifikationsebene

119 von 314 (= 37,9 Prozent) der im Ministerium insgesamt beschäftigten Frauen sind Beamtinnen der 2. QE bzw. Angestellte der entsprechenden Entgeltgruppen (2007: 41,4 Prozent; 2002: 47,8 Prozent).

Von 119 (73 davon in Vollzeit, 46 in Teilzeit) in der 2. QE beschäftigten Frauen befinden sich 102 (85,7 Prozent) in einem Tarifbeschäftigtenverhältnis. Diese üben vorwiegend Tätigkeiten im Schreib- und Vorzimmerdienst aus. Von den 43 Männern in der 2. QE sind 25 als Tarifbeschäftigte und 18 als Beamte beschäftigt.

Frauenanteil nach Besoldungsgruppen in der 2. Qualifikationsebene:

BesGr	30.06.2007			30.06.2012		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 6	7	27	79,4 %	18	24	57,1 %
A 7	5	9	64,3 %	9	14	60,9 %
A 8	4	41	91,1 %	3	43	93,5 %
A 9+A 9 m. Z.	18	32	64,0 %	13	38	74,5 %
insgesamt	34	109	76,2 %	43	119	73,5 %

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten der 2. QE ist gegenüber dem letzten Stichtag etwa unverändert geblieben.

Frauenanteil in der 1. Qualifikationsebene

Von den insgesamt 314 im Ministerium beschäftigten Frauen gehörten zum Stichtag 30.06.2012 nur zwei Frauen Entgeltgruppen an, die der 1. QE entsprechen. Die 1. QE, in der überwiegend Handwerker tätig sind, umfasst insgesamt 12 Personen (zum Vergleich 2007: insgesamt 28 Personen, damals ebenfalls zwei Frauen). Durch das neue Tarifwerk des TV-L wurden viele Tarifbeschäftigte, die vormals vergleichbar im einfachen Dienst (1. QE) eingruppiert waren, Entgeltgruppen zugeordnet, die nun zur (entsprechend) 2. QE gehören. Daher ergibt sich zum Stichtag eine gegenüber 2007 verminderte Beschäftigtenzahl in der 1. QE (eine entsprechend höhere in der 2. QE).

Teilzeitarbeit im Ministerium

Von den insgesamt 475 aktiv Beschäftigten des StMAS arbeiteten zum Stichtag 124, das sind 26,1 Prozent (im Vergleich 2007: 32,9 Prozent), in unterschiedlichen Teilzeitformen (Altersteilzeit, Antragsteilzeit bzw. Teilzeit aus familiären Gründen). Während 108 Frauen teilzeitbeschäftigt sind (= 87,1 Prozent), waren es bei den Männern nur 16 Personen. Die Teilzeitarbeit wird derzeit im Ministerium in vielen verschiedenen Teilzeitmodellen wahrgenommen, die sowohl dienstlichen als auch den familiären/persönlichen Bedürfnissen der jeweiligen Beschäftigten gerecht wird.

Von den 278 aktiv beschäftigten Frauen arbeiteten 38,9 Prozent (= 108 Personen) in Teilzeit (2007: 49,8 Prozent, 112 von 225). Bei den Männern liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nur bei 8,1 Prozent (= 16 von 197; 2007 waren es 14,8 Prozent = 31 von 210). In den verschiedenen Qualifikationsebenen stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

Anteil Teilzeitbeschäftigter an den aktiv Beschäftigten in den verschiedenen Qualifikationsebenen:

	30.06.2007			30.06.2012		
	Anteil Teilzeitbeschäftigter an den aktiv Beschäftigten	davon Frauen in Teilzeit	davon Männer in Teilzeit	Anteil Teilzeitbeschäftigter an den aktiv Beschäftigten	davon Frauen in Teilzeit	davon Männer in Teilzeit
4. QE	18,0 %	17	6	19,9 %	23	7
3. QE	44,2 %	49	19	30,3 %	42	7
2. QE	39,2 %	46	3	28,7 %	42	1
1. QE	10,7 %	--	3	16,7 %	1	1

Von den 16 in Teilzeit beschäftigten Männern nimmt die Hälfte, also acht Personen, die Möglichkeit der familienpolitischen Teilzeit in Anspruch. Dem stehen 45 Frauen mit familienpolitischer Teilzeit gegenüber.

Durch eine geänderte Rechtslage ist Teilzeitbeschäftigung in Form von Altersteilzeit weniger attraktiv geworden und wurde dementsprechend von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Qualifikationsebenen kaum noch beantragt. Dafür wird die familienpolitische Teilzeit und die Antragsteilzeit beim männlichen Geschlecht leicht vermehrt in Anspruch genommen. Es lässt sich daraus erkennen, dass die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (wenngleich noch nicht im gewünschten Ausmaß) auch bei den Männern an Akzeptanz gewinnt.

Mittlerweile erfreut sich die familienpolitische Teilzeit auch in der 4. QE einer erhöhten Akzeptanz: 24,3 Prozent aller aktiv beschäftigten Frauen in der 4. QE nehmen familienpolitische Teilzeit in Anspruch. Zum Vergleich: 2007 waren es noch weniger als ein Fünftel. Dies spricht für eine als zunehmend besser empfundene Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Verteilung der aktiv Teilzeitbeschäftigten auf die Teilzeitarten in den verschiedenen Qualifikationsebenen zum Stichtag 30.06.2012:

Art der Teilzeit	4. QE		3. QE		2. QE		1. QE	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Antragsteilzeit	6	2	20	2	34	1	1	--
Familienpolitische Teilzeit	17	4	22	4	6	--	--	--
Altersteilzeit	--	1	--	1	2	--	--	1
insgesamt	23	7	42	7	42	1	1	1

Teilzeitanteil in der 4. Qualifikationsebene

Der Teilzeitanteil der aktiv Beschäftigten in der 4. QE hat sich gegenüber 2002 von damals 13,4 Prozent auf 18 Prozent im Jahr 2007 auf nunmehr 19,9 Prozent erhöht. Die Erhöhung der Teilzeitquote in der 4. QE ist ausschließlich auf die vermehrte Inanspruchnahme durch Frauen zurückzuführen: Standen zum Stichtag 30.06.2012 23 Frauen und sieben Männer in einer Teilzeitbeschäftigung, so waren es 2007 noch 17 Frauen und sechs Männer. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten betrug 23 Prozent (2007 waren es 26 Prozent).

Teilzeitanteil von Frauen nach Besoldungsgruppen in der 4. Qualifikationsebene:

BesGr	30.06.2007					30.06.2012				
	Männer Teilzeit	in	Frauen Teilzeit	in	Teilzeitan- teil von Frauen	Männer Teilzeit	in	Frauen Teilzeit	in	Teilzeitan- teil von Frauen
A 13	--		3		100 %	1		4		80,0 %
A 14	--		6		100 %	2		5		71,4 %
A 15	2		3		60,0 %	1		11		91,7 %
A 16	1		2		66,7 %	1		1		50,0 %
B 3	3		3		50,0 %	2		2		50,0 %
B 6	--		--		--	--		--		--
B 9	--		--		--	--		--		--
insgesamt	6		20		76,9 %	7		23		76,7 %

In den Besoldungsgruppen A 16 und B 3 ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern ausgeglichen. In der Besoldungsgruppe A 15 hat die Teilzeitbeschäftigung stark zugenommen. Allerdings nehmen hier fast ausschließlich Frauen das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung wahr (91,7 Prozent). Erfreulicherweise haben in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 nunmehr auch vereinzelt Männer ihre Arbeitszeit verringert. In den Besoldungsgruppen B 6 und B 9 sind keine Beschäftigten in Teilzeit tätig.

Teilzeitanteil in der 3. Qualifikationsebene

Der Teilzeitanteil der aktiv Beschäftigten in der 3. QE hat sich gegenüber 2007 von damals 44,2 Prozent auf nunmehr 30,3 Prozent verringert. Grund für den Rückgang ist das fast vollständige faktische Ausscheiden der Altersteilzeitbeschäftigten. Zum Vergleich: 2012 war in der 3. QE nur ein Mann in Altersteilzeit beschäftigt; 2007 waren es noch zehn Frauen und elf Männer.

Zum Stichtag 30.06.2012 standen in der 3. QE 42 in Teilzeit tätige Frauen sieben teilzeitbeschäftigten Männern gegenüber (2007: 49 Frauen und 19 Männer). Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten hat sich im Vergleich zu den Vorjahren weiter auf nunmehr 14,3 Prozent verringert (2007: 27,9 Prozent und 2002: 41,4 Prozent).

Teilzeitanteil von Frauen nach Besoldungsgruppen in der 3. Qualifikationsebene:

BesGr	30.06.2007					30.06.2012				
	Männer Teilzeit	in	Frauen Teilzeit	in	Teilzeitan- teil von Frauen	Männer Teilzeit	in	Frauen Teilzeit	in	Teilzeitan- teil von Frauen
A 9	--		1		100 %	--		4		100 %
A 10	--		5		100 %	--		--		--
A 11	2		5		71,4 %	--		2		100 %
A 12	2		12		85,7 %	1		14		93,3 %
A 13	15		26		63,4 %	6		22		78,6 %
insgesamt	19		49		72,1 %	7		42		85,7 %

Teilzeitanteil in der 2. Qualifikationsebene

In der 2. QE arbeiteten zum Stichtag 28,7 Prozent der aktiv Beschäftigten in Teilzeit (zum Vergleich: 2007 waren es 39,2 Prozent, 2002 37,8 Prozent). Dabei ist nur einer der insgesamt 43 Teilzeitkräfte in der 2. QE männlich.

Teilzeitanteil von Frauen nach Besoldungsgruppen in der 2. Qualifikationsebene:

BesGr	30.06.2007					30.06.2012				
	Männer Teilzeit	in	Frauen Teilzeit	in	Teilzeitan- teil von Frauen	Männer Teilzeit	in	Frauen Teilzeit	in	Teilzeitan- teil von Frauen
A 6	1		14		93,3 %	1		11		93,3 %
A 7	--		2		100 %	--		4		100 %
A 8	--		18		100 %	--		11		100 %
A 9	--		12		100 %	--		16		100 %
A 9 m.Z.	2		--		0 %	--		--		0 %
insgesamt	3		46		93,9 %	1		42		97,7 %

Teilzeitanteil in der 1. QE

In der 1. QE sind eine Frau und ein Mann in Teilzeit tätig.

Tele- und Wohnraumarbeit

Die seit 2004 im Geschäftsbereich des StMAS als neue Arbeitsform eingeführte alternierende Wohnraum- und Telearbeit hat sich als festes Element nicht nur etabliert. Bis zum 30.06.2012 hat sich die Anzahl der an dieser Arbeitsform teilnehmenden Mitarbeiter sogar gegenüber 2007 um gut 50 Prozent auf 65 Personen erhöht. Davon arbeiten in der 4. QE 15 Personen, in der 3. QE 37 Personen, in der 2. QE zwölf Personen und in der 1. QE eine Person (Verteilung: 45 Frauen, 20 Männer). Wohnraumarbeit (also die herkömmliche Aktenbearbeitung zu Hause) hat, wie zu erwarten war, von 16 Mitarbeitern im Jahre 2008 auf nur noch vier Mitarbeiter in 2012 abgenommen. Die IuK-Unterstützung wird, wie sich gezeigt hat, immer mehr erforderlich.

Die Erfahrungen mit der Telearbeit sind gut. Allerdings liegt die Grenze dieser Arbeitsform dort, wo die Funktionsfähigkeit der Verwaltung nicht mehr vollständig gewährleistet ist. Es ist daher die Aufgabe aller Beteiligten, auf einen gerechten Interessenausgleich und eine gleichmäßige Arbeitsbelastung zu achten.

Beurlaubungen (inkl. Elternzeit)

Die Möglichkeit der Beurlaubung wurde in der 4. QE von 20 Frauen und sechs Männern genutzt (Vergleich zu 2007: 16 Frauen, sechs Männer). Dabei waren 70 Prozent der Frauen aus familienpolitischen Gründen beurlaubt. Ein Mann der 4. QE befand sich in Elternzeit. Fünf Männer waren aus anderen Gründen beurlaubt (z.B. Beurlaubung zum Zwecke des Außendienstes).

In der 3. QE haben sich sechs Frauen beurlauben lassen – jedoch kein Mann (Verhältnis 2007: sechs Frauen und ein Mann). Dabei haben alle Frauen eine Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. Elternzeit in Anspruch genommen (2007 waren es drei Viertel).

Im der 2. QE waren 13 Mitarbeiterinnen beurlaubt und ein Mann in Elternzeit (Vergleich zu 2007: 17 Frauen und ein Mann). Alle Beurlaubungen erfolgten aus familiären Gründen. In der 1. QE gab es keine Beurlaubung.

Obwohl das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz z.B. durch Partnermonate einen deutlichen Anreiz für Väter geschaffen hat, die Erwerbsarbeit zu reduzieren, um Fürsorgeaufgaben in der Familie zu übernehmen, wird in der Praxis dieses Angebot von den Männern nur spärlich genutzt. Von den insgesamt 45 beurlaubten Beschäftigten nahmen am Stichtag nur zwei Männer die Elternzeit in Anspruch.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2012 konnten im Ministerium insgesamt 62 Beförderungen oder Höhergruppierungen durchgeführt werden (39 Frauen, 23 Männer).

Beförderungen und Höhergruppierungen in den Jahren 2007 und 2012:

Besoldungsgruppe bzw. vergleichbare Vergütungsgruppe		Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				Insgesamt			
		2007		2012		2007		2012		2007		2012		2007		2012	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst QE 4	B 6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	--	1	--	--
	B 3	--	2	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	--	1
	A 16	1	--	2	2	1	--	--	--	--	--	--	--	2	--	2	2
	A 15	2	1	1	1	--	--	1	--	1	1	1	1	3	2	3	2
	A 14	1	5	1	5	3	--	2	--	2	--	1	--	6	5	4	5
	Zusammen	4	8	4	9	4	--	3	--	3	2	2	1	11	10	9	10

Besoldungsgruppe bzw. vergleichbare Vergütungsgruppe		Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte				Insgesamt			
		2007		2012		2007		2012		2007		2012		2007		2012	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gehobener Dienst QE 3	A 13	1	4	1	4	2	--	3	--	--	--	--	--	3	4	4	4
	A 12	2	4	2	2	2	--	2	--	--	--	1	--	4	4	5	2
	A 11	1	1	4	2	2	--	2	--	--	--	1	--	3	1	7	2
	A 10	1	--	1	--	--	--	1	--	--	--	--	--	1	--	2	--
	A 9	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	--
	Zusammen	5	9	8	8	7	--	8	--	--	--	2	--	12	9	18	8
Mittlerer Dienst QE 2	A 9 m. Z.	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--
	A 9	--	1	3	--	3	-	1	-	--	--	--	--	3	1	4	--
	A 8	4	--	7	3	3	-	--	-	--	--	--	--	7	--	7	3
	A 7	--	1	1	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1	2
	Zusammen	4	3	11	5	6	--	1	--	--	--	--	--	10	3	12	5
Einfacher Dienst QE 1	A 6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	A 5	--	1	--	--	-	--	-	--	--	--	--	--	--	1	--	--
	Zusammen	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--
Insgesamt		13	21	23	22	17	--	12	--	3	2	4	1	33	23	39	23

Dabei betrug der Frauenanteil 62,9 Prozent der Beförderungen und Höhergruppierungen. Im Zeitraum 2007 lag die Zahl noch bei 58,9 Prozent. Bereits in den Erfassungszeiträumen 2002 und 2007 wurden Frauen bei den Beförderungen und Höhergruppierungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten im Ministerium berücksichtigt. Die Erhebungen für das Gleichstellungskonzept 2012 bestätigen diese positive Entwicklung. Der Anteil der Frauen an den Beförderungen insgesamt liegt, wie auch schon in den Vorjahren, mit 62,9 Prozent über dem Frauenanteil am Gesamtpersonal im StMAS (= 60,3 Prozent).

Beförderungen in der 4. Qualifikationsebene

Von den 19 Beförderungen der 4. QE konnten neun an Frauen ausgesprochen werden - dies entspricht 47,4 Prozent. Damit lag der Prozentsatz der beförderten Frauen leicht unter ihrem Anteil der Beschäftigten der 4. QE mit 50 Prozent.

Frauen haben sich auf den Weg in die höheren Besoldungsgruppen gemacht – auch wenn dies die Betrachtung des auszuwertenden Jahres 2012 so nicht zu zeigen vermag. Betrachtet man die Verteilung der Frauen auf die einzelnen Besoldungsgruppen der 4. QE, so wird ersichtlich, dass der Frauenanteil ab der Besoldungsgruppe A 15 im Vergleich zu 2007 markant zugenommen hat.

Beförderungen in der 3. Qualifikationsebene

In der 3. QE wurden 18 Frauen und acht Männer befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil an den Beförderungen betrug damit 69,2 Prozent und übertrifft, wie bereits in den vergangenen Jahren, den Frauenanteil am Personal der 3. QE mit 61,5 Prozent insgesamt deutlich.

Beförderungen in der 1. und 2. Qualifikationsebene

Zwölf von insgesamt 17 Beförderungen und Höhergruppierungen in der 2. QE (= 70,6 Prozent) betrafen Frauen. Dies entspricht knapp dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten der 2. QE mit 73,5 Prozent. In der 1. QE wurden im Jahr 2012 keine Beförderungen ausgesprochen.

Bewerbungen und Einstellungen

Für die 4. QE haben sich im Jahr 2012 84 Frauen und 62 Männer (zum Vergleich 2007: 102 Frauen, 45 Männer; 2002: 50 Frauen und 27 Männer) beworben. Davon wurden nach dem Leistungsprinzip fünf Frauen und drei Männer für das StMAS und andere Dienststellen des Geschäftsbereiches ausgewählt (zum Vergleich 2007: 14 Frauen und 14 Männer). In der 3. QE wurden für das StMAS fünf Frauen und drei Männer neu eingestellt (Bewerbungssituation: 61 Frauen, 37 Männer). Für die 2. QE wurden zehn Frauen eingestellt (bei ausschließlich weiblichen Bewerbern). In der 1. QE erfolgten keine Neueinstellungen.

Fortbildungen

Der Anteil der Frauen an den Fortbildungsteilnehmern im Jahre 2012 betrug 64 Prozent und lag damit über dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von 60,3 Prozent. Zum Vergleich: 2002 lag der Frauenanteil bei 64 Prozent, 2007 bei 68 Prozent. Insbesondere in der 2. QE und der 3. QE lag der Frauenanteil deutlich über dem Schnitt mit 88,4 Prozent bzw. 83,3 Prozent der Fortbildungsteilnehmer (Ausnahme: im einfachen Dienst haben nur Männer an Fortbildungen teilgenommen). In der 4. QE lag der Anteil von Frauen an den Fortbildungen bei 43,9 Prozent bei einem Gesamtanteil der Frauen in der 4. QE von 50 Prozent (zum Vergleich: 2007 waren es 55,6 Prozent).

Der **Anteil der Teilzeitbeschäftigten** an den Fortbildungen lag in 2012 mit 26,7 Prozent leicht über ihrem Gesamtanteil von 26,1 Prozent. Zum Vergleich: 2007 waren 28,7 Prozent der Fortbildungsteilnehmer teilzeitbeschäftigt, wobei der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 32,9 Prozent lag. Teilzeitbeschäftigte nahmen also ebenso häufig an Fortbildungen wie vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.

Aufstieg

Im StMAS waren zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 22 Aufstiegsbeamtinnen und -beamte (einschließlich der erst in der Einführungszeit befindlichen Personen) in der 4. QE und 27 Aufstiegsbeamtinnen und -beamten in der 3. QE beschäftigt (zum Vergleich 30.06.2007: 20 bzw. 19). In der 3. QE liegt der Frauenanteil an den Aufstiegsbeamten bei 44,4 Prozent (zwölf von 27 Aufstiegsbeamtinnen und -beamten sind Frauen). Zum Vergleich: 2007 betrug der Anteil der Frauen an den Aufstiegsbeamten in der 3. QE noch 42,1 Prozent, 2002: 21 Prozent). In der 4. QE war der Anstieg des Frauenanteils deutlicher: 27 Prozent aller Aufstiegsbeamtinnen und -beamten sind Frauen (sechs von 22 Personen). Im Jahre 2007 waren es erst 15 Prozent, in 2002 zwölf Prozent.

Führungspositionen

Zum Stichtag 30.06.2012 waren von den 63 leitenden Funktionen in der 4. QE 19 mit Frauen besetzt. Zum Vergleich: 2007 wurden 19 von 66 Führungspositionen von Frauen bekleidet. Im Jahre 2002 waren es noch 15 Frauen von 66 Führungspositionen. Damit ist der Trend zu mehr Frauen in Führungspositionen stabil.

Acht Dienstposten mit Führungsfunktion werden im StMAS von neun in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen (eine Referatsleitung teilen sich zwei Mitarbeiterinnen). Zum Vergleich: 2007 waren es noch fünf Dienstposten, die mit Teilzeitbeschäftigten besetzt waren. Die in Teilzeit wahrgenommenen Führungspositionen sind jeweils zur Hälfte auf Männer und Frauen aufgeteilt (familienpolitische Teilzeit, Antragsteilzeit, Altersteilzeit). Die Teilzeitarbeit im Führungsbereich hat damit deutlich zugenommen.

Leistungsbezogene Besoldung

2012 standen keine Haushaltsmittel für eine leistungsbezogene Besoldung zur Verfügung.

6. Personal des Bayerischen Landesprüfungsamtes für Sozialversicherung

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den bisherigen Gleichstellungskonzepten werden die Daten für das Landesprüfungsamt wieder gesondert dargestellt:

Beim Landesprüfungsamt waren zum Stichtag 28 Personen (2007: 34 Personen) beschäftigt, davon acht Frauen und 20 Männer (2007: acht Frauen und 26 Männer). In der 4. QE sind nunmehr zwei Frauen beschäftigt, dies entspricht 25 Prozent der Beschäftigten der 4. QE (acht Mitarbeiter). Der Frauenanteil in der 3. QE beträgt 21 Prozent (vier von 19 Beschäftigten). Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt drei Frauen, jedoch keine Männer (2007: drei Frauen und ein Mann).

Sieben Prüferinnen bzw. Prüfer des Landesprüfungsamtes üben alternierende Telearbeit aus. Das Verhältnis der Beförderungen beim Landesprüfungsamt im Jahr 2012 ist zwischen Frauen und Männern ausgeglichen. An Fortbildungen haben 13mal Frauen und 24mal Männer teilgenommen. Zum Stichtag waren fünf männliche Aufstiegsbeamte und keine weibliche Aufstiegsbeamtin in der 4. QE beschäftigt.

7. Das Personal der Gerichtsbarkeiten

Das Gleichstellungskonzept des StMAS bezieht sich für den Bereich der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich auf den richterlichen Bereich.

Höherwertige Stellen (mit Ausnahme der Chefpräsidenten) wurden in allen Gerichtsbereichen ausgeschrieben.

Hinweis zu den Beurteilungen: Die Richterinnen und Richter werden alle vier Jahre periodisch beurteilt. Alle Beurteilungen werden nach objektiven Gesichtspunkten erstellt und basieren auf den Kriterien des Leistungsprinzips, unabhängig von Erwägungen wie etwa Geschlecht oder Umfang der Arbeitszeit. Dabei wird besonderes Augenmerk auf leistungsgerechte Punktedifferenzierung gelegt.

Nachrichtlich: In der Sozialgerichtsbarkeit waren im **nichtrichterlichen Bereich** zum Stichtag 30.06.2012 ein Beamter mit abgeschlossener Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 am Landessozial-

gericht und eine zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 zugelassene Beamtin am Sozialgericht Münchentätig.

Im Bezirk des LAG München waren im Beamtenbereich (4. QE) zwei Männer beschäftigt. Im nichtrichterlichen Bereich des LAG Nürnberg gab es zum Stichtag einen Dienstposten der 4. QE, der mit einem Mann besetzt ist.

7.1 Das Personal der Sozialgerichtsbarkeit

In der Sozialgerichtsbarkeit waren zum Stichtag 30.06.2012 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 211 Richterinnen und Richter (97 Frauen und 114 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen für den Stichtag 30.06.2007: Hier waren insgesamt 205 Personen im Richterverhältnis tätig, 77 Frauen und 128 Männer.

Frauenanteil

Der Anteil der Frauen im richterlichen Bereich hat sich von 37,6 Prozent im Jahr 2007 auf 46 Prozent im Jahr 2012 erhöht. Der Frauenanteil in Besoldungsgruppe R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags ist mit nunmehr 51,5 Prozent (2007: 46,3 Prozent) höher als der Anteil der Männer. In der Besoldungsgruppe R 2 / R 2 + AZ hat sich der Frauenanteil gegenüber 2007 von 25 Prozent auf 46 Prozent erhöht. Auch in Besoldungsgruppe R 3 sind Richterinnen nunmehr mit 13,6 Prozent statt bisher zwölf Prozent vertreten. Das Bayerische Landessozialgericht wird gegenwärtig von einer Frau geleitet, die beiden zur Verfügung stehenden Ämter der Besoldungsgruppe R 4 bekleiden Männer.

Teilzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 30.06.2012 haben 24 Richterinnen und fünf Richter einen zeitlich ermäßigten Dienst ausgeübt. Während die Altersteilzeit überwiegend von Männern in Anspruch genommen wird, wählten Frauen meist einen zeitlich ermäßigten Dienst aus familienpolitischen Gründen. Der Anteil der mit Zeitermäßigung beschäftigten Richterinnen und Richter beträgt 13,7 Prozent (2007: 12,2 Prozent). Sechs beurlaubte Richterinnen nehmen Elternzeit bzw. Beurlaubung zur Kinderbetreuung gem. Art. 8 BayRiG in Anspruch.

Beförderungen

Im Berichtszeitraum 2012 wurden von insgesamt sechs Beförderungen im Richterbereich vier an Frauen ausgesprochen; eine der Richterinnen war in Teilzeit beschäftigt.

Fortbildung

Im Jahr 2012 wurden von Richterinnen und Richtern insgesamt 161 (2007: 76) Fortbildungsveranstaltungen besucht. Davon stellten Richterinnen 51,6 Prozent (2007: 57,9) der Teilnehmer.

Übertragung leitender Funktionen

Bei den leitenden Funktionen hat sich gegenüber 2007 eine deutliche Verbesserung zugunsten der Frauen ergeben. War noch im Jahr 2007 nur eine von 16 leitenden Funktionen (Gerichtsleitungen und stellv. Gerichtsleitungen) einer Richterin übertragen, stehen nun fünf Frauen elf Männern gegenüber; davon zwei Präsidentinnen.

Beurteilungen

Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten werden kritisch hinterfragt. Soweit einzelne Frauen oder Teilzeitbeschäftigte schlechter beurteilt wurden als Männer oder Vollzeitbeschäftigte, sind Auffälligkeiten gezielt ergründet worden. Dabei hat sich gezeigt, dass die Beurteilungen sachgerecht entsprechend Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, ohne Ansehen des Geschlechts oder des Umfangs der Arbeitszeit erfolgen.

7.2 Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München

Im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München waren zum Stichtag 30.06.2012 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 82 Richterinnen und Richter (36 Frauen und 46 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen für den Stichtag 30.06.2007: hier waren insgesamt 86 Personen im Richterverhältnis tätig, 25 Frauen und 61 Männer.

Frauenanteil

Im richterlichen Bereich ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2007 von 29,1 Prozent auf 43,9 Prozent gestiegen. Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen wird zwar nach wie vor deutlich, dass der Anteil der Frauen in den höheren Besoldungsgruppen abnimmt. Jedoch sind im Jahr 2012 in der Besoldungsgruppe R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags von insgesamt 56 Richterinnen und Richtern 29 Frauen. Demnach hat sich hier der Frauenanteil von 34,4 Prozent deutlich auf 51,8 Prozent erhöht.

Teilzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 30.06.2012 haben im Bezirk des Landesarbeitsgerichts München 23 Frauen und ein Mann einen zeitlich ermäßigten Dienst ausgeübt. Von den aktiv beschäftigten Richterinnen und Richtern arbeiten somit 30 Prozent in zeitlich ermäßigtem Dienst, darunter über 95 Prozent Frauen. Die Altersteilzeit wurde überwiegend von Männern in Anspruch genommen, während Frauen meist eine Arbeitszeitermäßigung aus familienpolitischen Gründen wählten. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richter am richterlichen Personal insgesamt beträgt 28,7 Prozent (2007: 24,4 Prozent). Auch im Berichtszeitraum 2012 wurden wieder vermehrt junge Richterinnen mit familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung ernannt. Zwei Richterinnen nahmen Elternzeit bzw. Beurlaubung zur Kinderbetreuung gem. Art. 8 BayRiG in Anspruch.

Beförderungen

Im Berichtszeitraum 2012 wurden von insgesamt fünf Beförderungen im Richterbereich drei an Frauen (davon zwei Teilzeitbeschäftigte) ausgesprochen.

Fortbildung

Im Jahr 2012 wurden von Richterinnen und Richter insgesamt 28 Fortbildungsveranstaltungen besucht. Davon stellten Richterinnen 35,7 Prozent der Teilnehmer. Frauen nahmen hier - gemessen an ihrem Anteil am gesamtrichterlichen Personal (43,9 Prozent) - im Verhältnis weniger häufig an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Übertragung leitender Funktionen

Im Jahr 2012 wurde eine leitende Funktion (weiterer aufsichtführender Richter) an eine teilzeitbeschäftigte Richterin übertragen. Zum Stichtag 30.06.2012 waren vier von 14 leitenden Funktionen im Richterbereich an Richterinnen übertragen (= 28,6 Prozent). Zum Stichtag 30.06.2007 wurden 18 Prozent der leitenden Funktionen in der Gerichtsbarkeit von Richterinnen wahrgenommen. Richterinnen sind damit bei den Führungspositionen zum Stichtag 2012 weiterhin zumindest **nicht** in dem Maße vertreten, als es ihrem Verhältnis in der südbayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt entspricht (= 43,9 Prozent).

Beurteilungen

Besonderes Augenmerk wird auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten gelegt. Richterinnen in Teilzeit wurden in der letzten periodischen

Beurteilung zum Stichtag 01.01.2012 nur geringfügig schlechter beurteilt als Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere beim Arbeitsgericht München, wo sehr viele teilzeitbeschäftigte Richterinnen tätig sind, hat sich der durchschnittliche Punktwert zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten fast vollständig angenähert. Das Gleiche ließ sich für den durchschnittlichen Punktwert zwischen Männern und Frauen feststellen.

7.3 Das Personal im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg

Im Bezirk des LAG Nürnberg waren zum Stichtag 30.06.2012 einschließlich der Beurlaubten insgesamt 50 Richterinnen und Richter (zwölf Frauen und 38 Männer) beschäftigt. Zum Vergleich die Zahlen zum Stichtag 30.06.2007: Hier waren insgesamt 54 Beschäftigte im Richterverhältnis tätig, 13 Frauen und 41 Männer.

Frauenanteil

Im richterlichen Bereich ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2007 (= 24,1 Prozent) mit 24,0 Prozent fast identisch geblieben.

Im Jahr 2012 sind in der Besoldungsgruppe R 1 und bei den Richtern kraft Auftrags unter insgesamt 31 Richterinnen und Richtern acht Frauen. Der Frauenanteil ist hier somit von 28,9 Prozent auf 25,8 Prozent gesunken. Dies begründet sich auch damit, dass zwei Richterinnen (in Teilzeit) der Besoldungsgruppe R 1 nach Besoldungsgruppe R 2 (weitere aufsichtführende Richterinnen beim Arbeitsgericht Nürnberg) befördert wurden.

Zum Stichtag 2012 befindet sich eine Frau (in Vollzeit) in Besoldungsgruppe R 3. Darüber hinaus wird in der Besoldungsgruppe R 3 mit Amtszulage die Funktion der stellvertretenden Leitung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg von einer Frau in Teilzeit bekleidet (Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts). Die Funktion des Spitzenamtes im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg wird weiterhin von einem Mann wahrgenommen (Besoldungsgruppe R 6).

Teilzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 2012 waren im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Nürnberg acht Frauen und ein Mann mit einem zeitlich ermäßigten Dienst beschäftigt. Von den aktiv beschäftigten Richterinnen und Richtern

arbeiten somit 16,3 Prozent in Teilzeit (hiervon fast 94 Prozent Frauen). Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen wird nur von Frauen in Anspruch genommen. Eine Richterin ist zur Kinderbetreuung gem. Art. 8 BayRiG beurlaubt.

Beförderungen

Im Jahr 2012 wurden zwei Richter der Besoldungsgruppe R 1 nach Besoldungsgruppe R 1 mit Amtszulage bzw. R 2 befördert. Beförderungen von Frauen fanden 2012 nicht statt.

Fortbildung

Im Jahr 2012 nahmen an Fortbildungen vier Richterinnen, davon zwei in Teilzeit, und acht Richter teil. Frauen stellten damit 33,3 Prozent der Teilnehmer (2007: 22,9 Prozent). Gemessen am gesamtrichterlichen Personal (24 Prozent) nehmen Frauen im Verhältnis häufiger an Fortbildungsveranstaltungen teil. Beurlaubte nahmen nicht teil.

Übertragung leitender Funktionen

Leitende Funktionen wurden 2012 in zwei Fällen an Männer übertragen. Alle Funktionen waren durch das StMAS ausgeschrieben. Zum Stichtag 30.06.2012 waren drei von 13 leitenden Funktionen im richterlichen Bereich Richterinnen übertragen (zum Vergleich 2007: Eine von acht leitenden Positionen war mit einer Frau besetzt). Damit entspricht zum Stichtag 30.06.2012 der Anteil der Richterinnen in Führungsfunktionen mit 23 Prozent fast dem Frauenanteil in der nordbayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit insgesamt (= 24 Prozent). Hierbei zeigt sich, dass die Forderung im Gleichstellungskonzept von 2008, bei Auswahlentscheidungen auf die Erhöhung des Frauenanteils besonderes Augenmerk zu legen, umgesetzt und somit der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden konnte.

Beurteilungen

Im Beurteilungszeitraum 2012 wurden 29 Richterinnen und Richter periodisch beurteilt (einschließlich der nachgeholten Beurteilungen). Mit Blick auf die Gesamturteile lässt sich ein Vorsprung bei den Männern ausmachen (Durchschnitt 10,72 Punkte; Frauen 10,22 Punkte; Männer 10,95 Punkte). Reduziert auf die höhere Besoldungsgruppe R 2 liegen demgegenüber die Frauen knapp vorne. Zu berücksichtigen ist, dass der statistischen Auswertung lediglich 29 Beurteilungen zugrunde liegen. Die Beurteilungen wurden durch das Ministerium abschließend überprüft und gebilligt. Es kann davon ausgegangen werden, dass Differenzen der Durchschnittswerte nicht auf Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder einer Teilzeitbeschäftigung beruhen.

8. Das Personal des Zentrums Bayern Familie und Soziales (ZBFS)

Die umfangreiche Delegation von Personalbefugnissen hätte zur Folge, dass das Gleichstellungskonzept des StMAS für den Bereich des Zentrums Bayern Familie und Soziales ausschließlich die Daten der Beamtinnen und Beamten und vergleichbaren Beschäftigten der Besoldungsgruppe A 16 und höher (zum Stichtag sind dies 21 Personen) sowie Einstellungen der Beamtinnen und Beamten der 4. QE erfassen würde.

Zur besseren Vergleichbarkeit werden im Gleichstellungskonzept des Ministeriums – abweichend von den dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten – alle Beamtinnen und Beamten, die die Voraussetzungen für eine Beförderung nach A 14 erfüllen (4. QE, vormals höherer Dienst) sowie vergleichbar eingruppierte Beschäftigte aufgenommen.

Frauenanteil

Der Personalkörper der 4. QE umfasst insgesamt 150 Bedienstete (2007: 177) und unterteilte sich zum Stichtag 30.06.2012 in 66 Frauen und 84 Männer (44 Prozent Frauenanteil; 2007: 73 Frauen, 41,2 Prozent). Bedingt durch Einsparverpflichtungen aus der Reform „Verwaltung 21“ sank die Anzahl der Mitarbeiter insgesamt, der Frauenanteil erhöhte sich.

In den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten sind Frauen überwiegend oder zumindest annähernd entsprechend ihrem Anteil an der 4. QE insgesamt (44 Prozent) vertreten.

BesGr	Frauen	% Frauen	Männer
A 15	32	42,67 %	43
A 14	11	52,38 %	10
A 13	15	50,00 %	15

Größere Unterschiede gibt es immer noch in den höheren Besoldungsgruppen:

BesGr	Frauen	% Frauen	Männer
B 2	2	28,57 %	5
A 16	4	33,33 %	8

Dabei ist jedoch ein Fortschritt gegenüber 2007 festzustellen, als in Besoldungsgruppe A 16 nur zehn Prozent Frauen tätig waren und in den höheren Besoldungsgruppen keine Frau.

Teilzeit und Beurlaubung

Die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wird von den Mitarbeitern der 4. QE im ZBFS rege genutzt. Insgesamt 53 Personen (35,33 Prozent; 2007: 29,38 Prozent) nahmen sie in Anspruch. Sie untergliederte sich wie folgt:

	Frauen		Männer	
	Teilzeit insgesamt	davon Alters- teilzeit (ATZ)	Teilzeit insgesamt	davon Alters- teilzeit ATZ)
Personen	32	11	21	17
% aller Besch. der 4. QE	21,33 %	7,33 %	14 %	11,33 %

Jeweils 61,54 Prozent der Mitarbeiter, die familienpolitische Teilzeit bzw. Teilzeit aus sonstigen Gründen in Anspruch nehmen, sind Frauen. Männer machen überwiegend von der Möglichkeit der Alters-
teilzeit Gebrauch.

Die Möglichkeit der Beurlaubung wurde auch im Jahr 2012 nur von einer Frau genutzt.

Tele- und Wohnraumarbeit

Die Möglichkeit einer Tele- bzw. Wohnraumarbeit wurde von den Beschäftigten der 4. QE gerne in Anspruch genommen. So nutzten dieses Angebot zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 31 Personen (19 Frauen und zwölf Männer).

Das Nutzungsverhältnis von 61,29 Prozent Frauen zu 38,71 Prozent Männer ist dem Teilzeit-Nutzungsverhältnis mit 61,54 Prozent Frauen zu 38,46 Prozent Männern annähernd gleich.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum Jahr 2012 wurden beim ZBFS insgesamt 14 Beförderungen vorgenommen, davon konnten vier an Frauen (28,57 Prozent) vergeben werden. Von den beförderten Frauen leistete eine Dienst in Teilzeit.

Im Vergleichszeitraum 2007 konnten fünf Beförderungen an Frauen und 14 an Männer ausgesprochen werden.

Bewerbungen und Einstellungen

Als Behörde des Verwaltungsreformbereiches war das ZBFS auch 2012 (und ist es immer noch) von Stelleneinsparverpflichtungen betroffen. Trotzdem konnten im Berichtszeitraum acht Personen eingestellt werden. Im Beamtenbereich fiel die Auswahlentscheidung auf eine Frau; um diese Stelle hatten sich fünf Frauen und ein Mann beworben.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten konnten fünf Frauen und zwei Männer eingestellt werden; dabei lagen Bewerbungen von 56 Frauen sowie 22 Männern vor.

Fortbildung

137 Mitarbeiter der 4. QE haben im Jahr 2012 an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon 54 Frauen. Der diesbezügliche Frauenanteil sank damit auf 39,41 Prozent (2007: 43,4 Prozent), lag jedoch nur leicht unter dem Gesamtanteil der Frauen beim ZBFS (= 43,54 Prozent).

Aufstieg; modulare Qualifizierung

Beim ZBFS waren zum Stichtag 30.06.2012 fünf Männer zum Aufstieg in die 4. QE zugelassen und befanden sich in der Einführungszeit. Niemand aus dem Geschäftsbereich des ZBFS begann bzw. nahm im Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12.2012 an Maßnahmen zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 teil.

Beurteilungen

In den Zeitraum von 2008 bis 2012 fiel lediglich eine Beurteilungsrunde des (damaligen) höheren Dienstes, diese fand im Kalenderjahr 2010 statt.

Von den 42 beurteilten Beamtinnen und Beamten waren

- 16 Frauen, davon neun Frauen in Teilzeitbeschäftigung
- 26 Männer, davon ein Mann in Teilzeitbeschäftigung

Die Abweichung des Durchschnittswertes von Frauen und Männern ist zugunsten der Männer nur minimal im Zehntelbereich und stellt eine zu vernachlässigende Größe dar. Ebenso der mit 0,16 Punkten bessere Durchschnittswert der in Teilzeit tätigen Beamten gegenüber den vollbeschäftigten Beamten.

Leitende Funktionen

Eine leitende Funktion bekleideten beim ZBFS zum Stichtag 30.06.2012 42 Frauen (30 Prozent der Führungskräfte) und 98 Männer. Von diesen Führungskräften waren insgesamt 31 Personen teilzeitbeschäftigt, davon wiederum 19 Frauen (13 Prozent der Führungskräfte) und zwölf Männer.

Neu übertragen wurden im Kalenderjahr 2012 insgesamt 23 Führungsfunktionen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick:

Leitende Funktionen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Regionalstellenleitung		1		
Stellv. Regionalstellenleitung		1		
Strategische Produktmanager	1	2		
Strategische Teamleiter	3	5		
Operative Produktmanager	1		2	
Operative Teamleiter	1	5	1	
Insgesamt	6	14	3	0

9. Das Personal der Verwaltungsschule der Sozialverwaltung (VSoV)

In der Verwaltungsschule der Sozialverwaltung waren zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 17 Personen (davon zwölf Frauen) beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2008 waren es 16 Beschäftigte (davon elf Frauen). Die personalrechtliche Zuständigkeit des StMAS erstreckte sich auf sieben Personen (vier Frauen). Zum Vergleich: 2008 waren es fünf Personen, davon drei Frauen. Die Leitungsfunktion wird von einer Beamtin der 4. QE in Vollzeit wahrgenommen.

In der 3. QE (einschließlich vergleichbare Beschäftigte) waren drei Frauen (davon eine in Teilzeit) und zwei Männer (beide in Vollzeit) beschäftigt. In der 2. QE waren zum Stichtag acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sechs Frauen - davon drei in Teilzeit - und zwei Männer – davon einer in Teilzeit) tätig. Drei Beschäftigte (zwei Frauen in Teilzeit und ein Mann in Vollzeit) arbeiteten in der 1. QE.

Einstellungen wurden im Berichtszeitraum nicht vorgenommen. Befördert wurden zwei Frauen, jedoch keine Männer. Mit über 70 Prozent der Fortbildungsteilnehmer nahmen Frauen entsprechend ihrem Anteil am Personalbestand teil.

10. Das Personal des Haus des Deutschen Ostens (HDO)

Zum Stichtag 30.06.2012 waren beim HDO zwölf Personen beschäftigt, davon sieben Frauen. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 waren es sieben Frauen und sechs Männer. In der 3. QE sind eine Frau und ein Mann vollzeitbeschäftigt. Die Leitungsfunktion wird von einem Beamten der 4. QE in Vollzeit wahrgenommen.

Teilzeitbeschäftigung wird nur im Bereich der 1. und 2. QE ausgeübt (drei Frauen und ein Mann).

Beförderungen/Höhergruppierungen wurden in 2012 nicht vorgenommen. Es erfolgten zwei Einstellungen für die 2. bzw. 3. QE, bei der jeweils - bei etwa ausgeglichener Bewerberanzahl von Frauen und Männern - eine Frau die Zusage bekam.

Fortbildungen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend ihrem Anteil am Personalbestand wahrgenommen.

11. Das Personal der Staatsinstitute

Die Zahl der Bediensteten der beiden Institute unterliegt einer gewissen Schwankung durch die befristete Beschäftigung von Projektmitarbeitern im Rahmen der Drittmittelfinanzierung.

11.1 Staatsinstitut für Familienforschung (IFB)

Im Staatsinstitut für Familienforschung waren zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 21 Personen beschäftigt (sämtlich Tarifangestellte), davon 18 Frauen. Zum Vergleich: Im Jahr 2007 waren es 22 Personen, davon 16 Frauen. Die nebenamtliche Leitungsposition des Institutes wurde im Oktober 2012 erstmalig durch eine Frau besetzt. Die stellvertretende Leitung hat seit 2002 ebenfalls eine Frau (hauptamtlich und in Vollzeit) inne.

Insgesamt arbeitet der größte Teil der weiblichen Angestellten Teilzeit (15), wohingegen zwei von drei Männern in Vollzeit beschäftigt sind. Die drei Männer sowie 13 Frauen sind vergleichbar der 4. QE angestellt. Vergleichbar der 3. QE arbeiten zwei Frauen in Teilzeit; in der 2. QE sind eine Frau als Vollzeitbeschäftigte und zwei Frauen als Teilzeitbeschäftigte tätig. Die Stellen von zwei Frauen sind komplett und von einer Frau und einem Mann teilweise über Drittmittel finanziert.

Neun Beschäftigte (sieben Frauen und zwei Männer) nutzten einen Tele- oder Wohnraumarbeitsplatz.

Im Jahr 2012 haben drei Frauen und ein Mann an Fortbildungen teilgenommen. Drei Frauen konnten in der 4. QE neu eingestellt werden. Bei Höhergruppierungen gemäß § 29a TVÜ-L konnten zwei Frauen berücksichtigt werden.

11.2 Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP)

Im Staatsinstitut für Frühpädagogik waren zum Stichtag 30.06.2012 44 Personen beschäftigt, davon 33 Frauen (dies entspricht 75 Prozent). Zum Vergleich: Im Jahr 2007 waren es 40 Personen, 25 davon Frauen (= 62,5 Prozent). In Teilzeit sind 21 Frauen und zwei Männer tätig. Die Teilzeitquote liegt demnach bei 52,3 Prozent. Die Leitungsfunktion wird von einer vollbeschäftigten Beamtin der 4. QE wahrgenommen.

Im Bereich der 4. QE sind 27 Frauen und acht Männer beschäftigt. Davon nehmen 17 Frauen und zwei Männer Teilzeit in Anspruch. In der 3. QE arbeiten eine Frau in Teilzeit sowie zwei Männer in Vollzeit. Fünf Frauen (davon drei in Teilzeit) und ein Mann in Vollzeit sind in der 2. QE tätig.

Im Jahre 2012 wurden keine Beförderungen oder Höhergruppierungen vorgenommen. Es erfolgten aber sechs Einstellungen für die 4. QE (fünf Frauen, ein Mann). Eine Frau wurde für die 3. QE eingestellt. An Fortbildungen nahmen ausschließlich Frauen teil. Tele- und Wohnraumarbeit wurde von neun Personen genutzt (acht Frauen, ein Mann).

12. Beurteilungen

Die Beamtinnen und Beamten des Geschäftsbereiches wurden laufbahnmäßig gestaffelt alle drei Jahre jeweils zum 1. März eines Jahres, die Richterinnen und Richter der Gerichtsbarkeit alle vier Jahre beurteilt. Alle Beurteilungen werden nach objektiven Gesichtspunkten erstellt und basieren auf den Kriterien des Leistungsprinzips, unabhängig von Erwägungen wie etwa Geschlecht oder Umfang der Arbeitszeit. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Punktedifferenzen zwischen Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gelegt und im Fall deutlicher Abweichungen diese kritisch hinterfragt.

Tendenziell werden Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt noch etwas schlechter beurteilt als die Vollzeitbeschäftigten. Vom Ministerium wird deshalb regelmäßig besonders darauf hingewiesen, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig bei der Beurteilung auswirken darf. Auffälligkeiten werden gezielt ergründet. Dabei wurde von den Gerichten und Dienststellen immer wieder bestätigt, dass die Beurteilungen sachgerecht entsprechend Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, ohne Ansehen des Geschlechts oder des Umfangs der Arbeitszeit, erfolgen. Die ständige Thematisierung hat sich bewährt, muss aber auch künftig konsequent fortgesetzt werden.

Nach den Auswertungen ist die Verteilung der Prädikate zwischen Frauen und Männern zunehmend ausgeglichener. In den meisten Fällen, in denen Frauen schlechter beurteilt sind, bestehen nur noch marginale Abweichungen zu den Beurteilungen ihrer männlichen Kollegen. Und immer öfter fällt die Verteilung der Prädikate nicht unerheblich zu Gunsten von Frauen aus.