

## Chancengleichheitsplan zum 01.04.2020 für das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg in Fellbach

### Inhaltsverzeichnis

I.	Rechtsgrundlage und Geltungsbereich	S. 2
II.	Auswertung der Beschäftigtenstruktur	S. 2
	1. Datengrundlage	S. 2
	2. Höherer Dienst	S. 2
	3. Gehobener Dienst	S. 3
	4. Mittlerer Dienst	S. 3
	5. Beurlaubte	S. 3
	6. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	S. 3
	7. Auszubildende und Anwärter	S. 4
III.	Stellungnahme zu den Voraussetzungen des § 14 ChancenG	S. 4
IV.	Zielvorgaben	S. 4
V.	Maßnahmen	S. 4
	1. Personell	S. 4
	a. Stellenausschreibungen	
	b. Bewerberauswahl	
	2. Organisatorisch	S. 5
	a. Elternzeit	
	b. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
	c. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	
	3. Fortbildend und Qualifizierend	S. 6
VI.	Inkrafttreten	S. 6

#### Anlagen:

- Erhebungsvordruck EB Zusammenfassung (Gesamt)
- Erhebungsvordruck ET Zusammenfassung (Teilzeit)
- Erhebungsvordruck EV Zusammenfassung (Vollzeit)
- Erhebungsvordruck I.2 - Beurlaubte
- Erhebungsvordruck I.3 - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
- Erhebungsvordruck I.4 - Auszubildende nach Laufbahngruppen und Ausbildungsberuf
- Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen
- Erhebungsvordruck I.7 - Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
- Aufstiegsfortbildungen 01.04.2017 - 01.04.2020

## I. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich

Rechtsgrundlage des Chancengleichheitsplans ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016.

Die Verpflichtung zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans ergibt sich aus § 5 ChancenG. Eine Befreiung von dieser Pflicht ist unter den Voraussetzungen des § 14 ChancenG möglich. Der Inhalt des Chancengleichheitsplans folgt den Vorgaben des § 6 ChancenG.

Der Chancengleichheitsplan gilt für das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBV) in Fellbach.

## II. Auswertung der Beschäftigtenstruktur

### 1. Datengrundlage

Die Beschäftigtenstruktur im LBV wird auf Grundlage der vom Personalverwaltungssystem Dipsy zu diesem Zweck zur Verfügung gestellten Erhebungsvordrucke dargestellt. Als Stichtag wurde der 01.04.2020 gewählt. Die Erhebungsvordrucke sind als Anlagen beigefügt.

Die Erhebungsvordrucke I.5 – Einstellungen und I.7 - Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion beziehen sich jeweils auf einen Zeitraum von 3 Jahren, also vom 01.04.2017 bis zum 01.04.2020. Auch die Angaben der Aufstiegsfortbildungen zum gehobenen und zum höheren Dienst beziehen sich auf diesen Zeitraum. Dabei ist jeweils der Abschluss der jeweiligen Aufstiegsfortbildung maßgeblich.

Die Erhebungsvordrucke weisen als Dienststelle den Wert „Alle“ aus. Das LBV hat nur eine Dienststelle, die Erhebungsvordrucke gehen von einer Struktur mit mehreren Dienststellen aus.

### 2. Höherer Dienst (vgl. Erhebungsvordrucke EB, ET, EV, I.5 sowie Aufstiegsfortbildungen)

Im Bereich des höheren Dienstes, einschließlich Arbeitnehmer/innen ab Entgeltgruppe 13 TV-L, sind zum Stichtag 45 Personen beschäftigt. Davon sind 21 Personen weiblich. Der Frauenanteil beträgt damit 47 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in der Besoldungsgruppe A13 einschließlich Arbeitnehmer/innen in E13. Der Frauenanteil liegt hier bei 42 %. Weiterhin besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A15. Hier liegt der Frauenanteil bei 36 %. Dem steht eine Überrepräsentanz von Frauen in Besoldungsgruppe A16 mit 60 % Frauenanteil gegenüber. Die Besoldungsgruppen B4 und B2, in denen jeweils nur eine Position vorhanden ist, können strukturell bedingt nur gemeinsam betrachtet werden. Derzeit ist die Besetzung ausgeglichen.

Bei den Teilzeitbeschäftigten im Bereich des höheren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 86 %.

Bei den Vollzeitbeschäftigten im Bereich des höheren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 36 %.

Eingestellt wurden im Erhebungszeitraum 9 Beamtinnen und Beamte, darunter 4 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 44 %. Zudem wurden 3 Arbeitnehmer/innen eingestellt, darunter 2 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 67 %.

Aufstiegsfortbildungen zum höheren Dienst haben im Erhebungszeitraum insgesamt 6 Personen absolviert. Hierbei ist der Anteil zwischen Frauen und Männern ausgeglichen.

### 3. Gehobener Dienst (vgl. Erhebungsvordrucke EB, ET, EV, I.5 sowie Aufstiegsfortbildungen)

Im Bereich des gehobenen Dienstes, einschließlich Arbeitnehmer/innen von Entgeltgruppe E9b bis Entgeltgruppe E12, sind zum Stichtag 300 Personen beschäftigt. Davon sind 194 Personen weiblich. Der Frauenanteil beträgt damit 65 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht lediglich in der Besoldungsgruppe A12 bzw. Entgeltgruppe E11 im Arbeitnehmerbereich. Hier wird der Ausgleich zwischen Frauen und Männern mit einem Frauenanteil von 47 % geringfügig verfehlt. Im Eingangssamt A9 beträgt der Frauenanteil 74 %. In der Entgeltgruppe E9b liegt der Frauenanteil bei 54 %. In den Besoldungsgruppen A10, A11 und A13 und den Entgeltgruppen E10 und E12 sind durchgehend mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Bei den Teilzeitbeschäftigten im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 87 %.  
Bei den Vollzeitbeschäftigten im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 53 %.

Eingestellt wurden im Erhebungszeitraum 24 Beamtinnen und Beamte, darunter 19 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 79 %. Zudem wurden 11 Arbeitnehmer/innen eingestellt, darunter 6 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 55 %.

Aufstiegsfortbildungen zum gehobenen Dienst haben im Erhebungszeitraum insgesamt 23 Personen absolviert, darunter 16 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei ca. 70 %.

### 4. Mittlerer Dienst (vgl. Erhebungsvordrucke EB, ET, EV, I.5)

Im Bereich des mittleren Dienstes, einschließlich Arbeitnehmer/innen von Entgeltgruppe E2 bis Entgeltgruppe E9a, sind zum Stichtag 788 Personen beschäftigt. Davon sind 683 Personen weiblich. Der Frauenanteil beträgt damit 87 %. Unterrepräsentanz von Frauen besteht in keiner Besoldungs-/Entgeltgruppe.

Bei den Teilzeitbeschäftigten im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 96 %.  
Bei den Vollzeitbeschäftigten im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 80 %.

Eingestellt wurden 12 Beamtinnen und Beamte, darunter 9 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 75 %. Zudem wurden 126 Arbeitnehmer/innen eingestellt, darunter 109 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 87 %.

### 5. Beurlaubte (vgl. Erhebungsvordruck I.2)

Beurlaubt sind zum Stichtag insgesamt 64 Beschäftigte; darunter 63 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit 98 %. Bis auf wenige Ausnahmen erfolgt die Beurlaubung aus familiären Gründen.

### 6. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (vgl. Erhebungsvordruck I.3)

Als Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion werden alle Führungskräfte bis zur Ebene der Referatsleiter/innen gesehen. Zwar haben beim LBV auch Sachgebietsleiter/innen mit 4-8 Mitarbeiter/innen eine Leitungsfunktion inne, mit den Erhebungsvordrucken I.3 - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion und I.7 - Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion soll jedoch die Situation in den oberen Führungsebenen veranschaulicht werden. Die zusätzliche Hierarchieebene der Sachgebietsleiter/innen bzw. Bereichsleiter/innen kann daher nicht abgebildet werden.

Insgesamt haben 36 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, darunter 16 Frauen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion liegt damit insgesamt bei 44 %. Im Bereich des gehobenen Dienstes haben 4 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, darunter 2 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 50 %. Im Bereich des

höheren Dienstes haben 32 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, darunter 14 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 44 %.

Die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist insgesamt ausgeglichen. Im Eingangsamt A13 wurden weniger Frauen als Männer eingestellt. Alle in Betracht kommenden Positionen sind nach A14 bewertet. Damit müssen die Besoldungsgruppen A13 und A14 immer gemeinsam betrachtet werden. Über beide Besoldungsgruppen hinweg wurden 9 Positionen neu besetzt, davon 5 mit Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 56 %. In Besoldungsgruppe A15 wurden zwei Personen, in Besoldungsgruppe B4 eine Person eingestellt. Darunter befanden sich keine Frauen.

#### 7. Auszubildende und Anwärter (vgl. Erhebungsvordruck I.4)

Insgesamt sind zum Stichtag 78 Personen in Ausbildung. Unter den 8 Auszubildenden zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Die Ausbildung im gehobenen Dienst absolvieren 47 Personen, darunter 36 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 77 %. Die Ausbildung im mittleren Dienst absolvieren 23 Personen, darunter 18 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 78 %.

#### III. Stellungnahme zu den Voraussetzungen des § 14 ChancenG

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 ChancenG kann auf die Aufstellung eines Chancengleichheitsplans verzichtet werden, soweit „das Gesetzesziel der weitgehenden Beseitigung der Unterrepräsentanz in allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn und in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben [...]“ erfüllt ist. Zu betrachten ist das Merkmal weitgehend. Es stellt klar, dass nicht alle Bereiche zu mindestens 50% mit Frauen besetzt sein müssen, um auf die Aufstellung eines Chancengleichheitsplans verzichten zu können. Eine exakte Grenze ist nicht vorgegeben. Nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes und insbesondere der konkreten Vorschrift kommt es darauf an, dass Frauen erkennbar nicht benachteiligt werden. Beim LBV lassen die Zahlen keinen Raum für eine solche Annahme. Einzig im Bereich der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion in der Laufbahn des höheren Dienstes könnte auf Grundlage der Ist-Situation noch eine geringfügige Benachteiligung angenommen werden. Betrachtet man aber zusätzlich die Einstellungen im Bereich des höheren Dienstes, so wird klar, dass die Ist-Situation bei unveränderter Einstellungspraxis absehbar überholt sein wird. Eine Benachteiligung von Frauen in der näheren Vergangenheit ist damit auch in diesem Bereich nicht erkennbar.

Ungeachtet dieser Vorschrift hat sich die Amtsleitung, beraten durch die Beauftragte für Chancengleichheit, dazu entschlossen, einen Chancengleichheitsplan zur Wahrung dieser sehr guten Zustände aufzustellen.

#### IV. Zielvorgaben

Ziel ist es, die sehr guten Verhältnisse im LBV zu erhalten. Im Bereich der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion in der Laufbahn des höheren Dienstes soll durch unveränderte Einstellungspraxis weiterhin auf einen Ausgleich zwischen Frauen und Männern hingewirkt werden.

#### V. Maßnahmen

##### 1. Personell

##### a. Stellenausschreibungen

Auf den Satz „Im Interesse der beruflichen Gleichstellung sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“ soll in Stellenausschreibungen im Bereich des mittleren Dienstes und den entsprechen-

den Entgeltgruppen im Arbeitnehmerbereich künftig verzichtet werden. In den übrigen Bereichen ist er weiterhin in die Stellenausschreibungen aufzunehmen.

Sofern möglich, sollen alle Stellen als grundsätzlich teilbar ausgeschrieben werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird über alle Stellenausschreibungen informiert.

#### b. Bewerberauswahl

Gehen Bewerbungen von Frauen ein, die die Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, werden Frauen und Männer gleichberechtigt zum Bewerbungsgespräch eingeladen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann auf ihren Wunsch an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Bewerber/innen wird in der Einladung zum Bewerbungsgespräch die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit angeboten. Wünscht die Bewerberin/der Bewerber die Teilnahme, so ist die Beauftragte für Chancengleichheit zum Bewerbungsgespräch einzuladen.

Bei der Beurteilung der Qualifikation werden Besonderheiten in der Berufsbiographie von Bewerber/innen, wie z.B. Unterbrechungen oder Reduzierung der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, derart gewürdigt, dass sie nicht zu einer Benachteiligung führen

### 2. Organisatorisch

#### a. Elternzeit

Zur Vermeidung von Wissensunterschieden sollen auch Männer über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit zeitnah und angemessen informiert werden. Anlässlich der Geburt eines Kindes wird Vätern von der Amtsleitung ein Glückwunschschreiben übersandt. Diesem Glückwunschschreiben soll künftig ein Informationsblatt zur Elternzeit beigelegt werden.

#### b. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der hohe Anteil an Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass dem starken Interesse weiblicher Beschäftigter an Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen wird. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Bereichen des LBV und gleichermaßen für Frauen und Männer möglich und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Jahr 2019 wurde im LBV eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit geschlossen. Diese sieht auch Telearbeit für Führungskräfte vor. Unter Berücksichtigung entsprechender Erfahrungen soll dieser Bereich bei Bedarf angepasst werden. Die Anzahl der Telearbeitsplätze soll mittelfristig auf 50 % der Belegschaft erhöht werden. Engpässe sind nach dieser Erhöhung bis auf Weiteres nicht mehr zu erwarten.

In den Sommerferien wird eine Ferienbetreuung für Kinder zwischen 6 und 12 Jahren für die Dauer von drei Wochen angeboten. Dieses Angebot wird von den Beschäftigten rege genutzt.

Mit dem LBV-Projekt „Einrichtung und Betrieb einer Kindertagesstätte“ verfolgt das LBV das Ziel den Beschäftigten eine arbeitsplatznahe Kinderbetreuung zu bieten. Aufgrund einer internen Umfrage wird bis zum Jahr 2022 ein unverbindlicher Bedarf von 12 KiTa-Plätzen prognostiziert. Möglicherweise besteht die Aussicht im bereits bestehenden Kinderhaus „Zwergenzügle“ der AWO Plätze für LBV-Beschäftigte anzubieten.



### c. Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Bis auf wenige Ausnahmen handelt es sich bei den beurlaubten Beschäftigten um Frauen die sich aus familiären Gründen beurlauben lassen. Für den reibungslosen Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung bietet das LBV ein praxisnahes Schulungsprogramm im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik sowie eine Einarbeitung in den Fachbereichen an. Aktuell wird im LBV ein einheitliches Einarbeitungskonzept für die Produktionsbereiche entwickelt, das zukünftig den Wiedereinstieg, insbesondere nach einer längeren Beurlaubung, weiter vereinfachen soll.

### 3. Fortbildend und Qualifizierend

Wir bieten seit mehreren Jahren ein umfangreiches Programm an Fortbildungen und Seminaren an, das ständig aktualisiert wird. Das Angebot steht Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung und wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Um allen Beschäftigten einen vollständigen Überblick zu verschaffen, wird jedes Jahr ein Fortbildungskatalog erstellt. Enthalten sind Pflichtveranstaltungen sowie optionale Veranstaltungen. Bei Pflichtveranstaltungen werden die Beschäftigten von der Personalstelle zu der Veranstaltung eingeladen. Für den Besuch optionaler Veranstaltungen müssen die Beschäftigten selbst aktiv werden und sich bei der Personalstelle melden. Diese Veranstaltungen finden nur statt soweit eine ausreichende Teilnehmerzahl erreicht wird. Den Belangen von Teilzeitbeschäftigten wird versucht nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

Als Pilotprojekt soll im Jahr 2020 erstmals auch eine Veranstaltung zum Thema Telearbeit bei Führungskräften angeboten. Konkreter Titel der Veranstaltung lautet: „Führen auf Distanz“. Je nach Resonanz soll das Thema verstärkt aufgegriffen werden.

### VI. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt rückwirkend zum 01.09.2020 in Kraft und gilt bis zum 31.08.2026. Zur Jahresmitte 2023 ist ein Zwischenbericht im Sinne des § 8 Abs. 1 ChancenG zu erstellen.

Fellbach, den 16.09.2020

  
Dr. Bernd Kraft  
Präsident



Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
							Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 9+Z	23	0	23	14	61%	0	-	14	61%
	A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K	175	0	175	147	84%	0	-	147	84%
	A 8 / E 7 / MEL 7	110	0	110	94	85%	0	-	94	85%
	A 7 / E 6 / MEL 6	131	0	131	116	89%	0	-	116	89%
	A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	87	1	86	73	84%	0	0%	73	85%
	A 6 / E 5, E 4 / K 4A / M	74	0	74	61	82%	0	-	61	82%
	A 3 / E 2	2	0	2	2	100%	0	-	2	100%
	E 9A	186	0	186	176	95%	0	-	176	95%
insgesamt m.D.		788	1	787	683	87%	0	0%	683	87%
<b>Auszubildende</b>										
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer	-	8	0	8	4	50%	0	-	4	50%
Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten	-	70	0	70	54	77%	0	-	54	77%
insgesamt Auszubildende		78	0	78	58	74%	0	-	58	74%
<b>INSGESAMT</b>		<b>1211</b>	<b>2</b>	<b>1209</b>	<b>956</b>	<b>79%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>956</b>	<b>79%</b>



## Erhebungsvordruck ET Zusammenfassung (Teilzeit)

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
							Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
<b>höherer Dienst</b>										
Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte und Notarinnen/Notare und Professorinnen/Professoren und Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A16 / E15U	2	0	2	2	100%	0	-	2	100%
	A15 / E15	4	0	4	3	75%	0	-	3	75%
	A13 / E13	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
insgesamt h.D.		7	0	7	6	86%	0	-	6	86%
<b>gehobener Dienst</b>										
Notarinnen/Notare und Amtsanwältinnen/Amtsanwälte und Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A13 / E13U, E13, E12	11	0	11	8	73%	0	-	8	73%
	A12 / E11 / K11A	14	1	13	10	71%	0	0%	10	77%
	A11 / E10 / K10A	51	0	51	49	96%	0	-	49	96%
	A10 / K 9D, K 9C	6	0	6	5	83%	0	-	5	83%
	E 9B	1	0	1	0	0%	0	-	0	0%
insgesamt g.D.		83	1	82	72	87%	0	0%	72	88%
<b>mittlerer Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 9+Z	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
	A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K	74	0	74	71	96%	0	-	71	96%
	A 8 / E 7 / MEL 7	51	0	51	50	98%	0	-	50	98%
	A 7 / E 6 / MEL 6	30	0	30	27	90%	0	-	27	90%

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
							Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
	A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	23	0	23	23	100%	0	-	23	100%
	A 6 / E 5, E 4 / K 4A / M	20	0	20	18	90%	0	-	18	90%
	A 3 / E 2	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
	E 9A	73	0	73	72	99%	0	-	72	99%
insgesamt m.D.		273	0	273	263	96%	0	-	263	96%
<b>INSGESAMT</b>		<b>363</b>	<b>1</b>	<b>362</b>	<b>341</b>	<b>94%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>341</b>	<b>94%</b>



Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
							Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	A 9+Z	21	0	21	12	57%	0	-	12	57%
	A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K	96	0	96	71	74%	0	-	71	74%
	A 8 / E 7 / MEL 7	54	0	54	39	72%	0	-	39	72%
	A 7 / E 6 / MEL 6	84	0	84	73	87%	0	-	73	87%
	A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	61	1	60	47	77%	0	0%	47	78%
	A 6 / E 5, E 4 / K 4A / M	54	0	54	43	80%	0	-	43	80%
	A 3 / E 2	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
	E 9A	98	0	98	89	91%	0	-	89	91%
insgesamt m.D.		469	1	468	375	80%	0	0%	375	80%
<b>Auszubildende</b>										
Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer	-	8	0	8	4	50%	0	-	4	50%
Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten	-	69	0	69	53	77%	0	-	53	77%
insgesamt Auszubildende		77	0	77	57	74%	0	-	57	74%
<b>INSGESAMT</b>		<b>784</b>	<b>1</b>	<b>783</b>	<b>552</b>	<b>70%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>552</b>	<b>70%</b>

## Erhebungsvordruck I.2 - Beurlaubte

Laufbahnfachrichtung  
Dienststelle

(Alle)  
(Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b>			
höherer Dienst	2	2	100%
gehobener Dienst	13	13	100%
mittlerer Dienst	14	14	100%
insgesamt	29	29	100%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
gehobener Dienst	2	2	100%
mittlerer Dienst	32	31	97%
insgesamt	34	33	97%
<b>Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten</b>			
insgesamt	1	1	100%
<b>INSGESAMT</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>98%</b>



## Erhebungsvordruck I.3 - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Laufbahnfachrichtung

(Alle)

Dienststelle

(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
		insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>höherer Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte	A13	3	1	33%	3	1	33%	0	0	-
	A14	12	6	50%	11	5	45%	0	0	-
	A15	10	3	30%	7	1	14%	3	2	67%
	A16	5	3	60%	3	1	33%	2	2	100%
	B 2	1	1	100%	1	1	100%	0	0	-
	B 4	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
insgesamt		32	14	44%	26	9	35%	5	4	80%
insgesamt h.D.		32	14	44%	26	9	35%	5	4	80%
<b>gehobener Dienst</b>										
Beamtinnen/Beamte	A13	4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
insgesamt		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
insgesamt g.D.		4	2	50%	4	2	50%	0	0	-
<b>INSGESAMT</b>		<b>36</b>	<b>16</b>	<b>44%</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>37%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>

## Erhebungsvordruck I.4 - Auszubildende und Anwärter nach Laufbahngruppen und Ausbildungsberuf

Laufbahnfachrichtung (Alle)

Dienststelle (Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
<b>Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer</b>									
gehobener Dienst	8		8	4	50%			4	50%
<b>Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten</b>									
gehobener Dienst	47		47	36	77%			36	77%
mittlerer Dienst	23		23	18	78%			18	78%
<b>INSGESAMT</b>	<b>78</b>		<b>78</b>	<b>58</b>	<b>74%</b>			<b>58</b>	<b>74%</b>

## Erhebungsvordruck I.5 - Einstellungen

Laufbahnfachrichtung

(Alle)

Dienststelle

(Alle)

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b>			
höherer Dienst	9	4	44%
gehobener Dienst	24	19	79%
mittlerer Dienst	12	9	75%
insgesamt	45	32	71%
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>			
höherer Dienst	3	2	67%
gehobener Dienst	11	6	55%
mittlerer Dienst	126	109	87%
insgesamt	140	117	84%
<b>Auszubildende zur Arbeitnehmerin/zum Arbeitnehmer</b>			
insgesamt	8	4	50%
<b>Auszubildende zur Beamtin/zum Beamten</b>			
insgesamt	59	45	76%
<b>INSGESAMT</b>	<b>252</b>	<b>198</b>	<b>79%</b>

## Erhebungsvordruck I.7 - Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Laufbahnfachrichtung

(Alle)

Dienststelle

(Alle)

Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
<b>Beamtinnen/Beamte</b> höherer Dienst	A13	3	1	33%
	A14	6	4	67%
	A15	2	0	0%
	A16	3	2	67%
	B 2	1	1	100%
	B 4	1	0	0%
zusammen		16	8	50%
gehobener Dienst	A13	6	3	50%
zusammen		6	3	50%
insgesamt		22	11	50%
<b>INSGESAMT</b>		<b>22</b>	<b>11</b>	<b>50%</b>

## Aufstiegsfortbildungen 01.04.2017 - 01.04.2020

Aufstiegsform	Abteilung	insgesamt	davon männlich	davon weiblich	Anteil Frauen in %
Aufstieg in den gehobenen Dienst	Abt. 1	1	1	0	0,00
	Abt. 2	2	0	2	100,00
	Abt. 3	4	0	4	100,00
	Abt. 4	2	0	2	100,00
	Abt. 5	14	6	8	57,14
	Abt. 6	0	0	0	0,00
	Stabstelle	0	0	0	0,00
<b>insgesamt gD &gt; hD</b>		<b>23</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>69,57</b>
Aufstieg in den höheren Dienst	Abt. 1	2	1	1	50,00
	Abt. 2	0	0	0	0,00
	Abt. 3	2	1	1	50,00
	Abt. 4	1	1	0	0,00
	Abt. 5	1	0	1	100,00
	Abt. 6	0	0	0	0,00
	Stabstelle	0	0	0	0,00
<b>insgesamt gD &gt; hD</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50,00</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>29</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>65,52</b>