



1. Nachtrag zum
Chancengleichheitsplan
des
Landesarchivs Baden-Württemberg

2015-2019

gemäß den §§ 5 und 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg – Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) vom 11. Oktober 2005, zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. S. 99, 168).

Inhaltsverzeichnis

3. Bisherige Zielerfüllung und weitere Zielvorgaben	3
---	---

3. Bisherige Zielerfüllung und weitere Zielvorgaben

Anhand der vorangegangenen Bestandsaufnahme und Analyse lässt sich ersehen, dass die Frauen in zwei Bereichen zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind: Im höheren Dienst und in Führungspositionen.

Trotz gezielter Berücksichtigung von geeigneten Frauen bei den Auswahlentscheidungen, ist es nicht gelungen, die Unterrepräsentanz in diesen beiden Bereichen signifikant abzubauen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich.

Im höheren Dienst wurden im Zeitraum 2010 bis 2014 insgesamt 25 Einstellungen vorgenommen, davon 7 unbefristete und 18 befristete. Es wurden insgesamt 9 Frauen und 16 Männer eingestellt. Der Frauenanteil liegt bei den Neueinstellungen insgesamt bei 36%.

Bei den 7 unbefristeten Einstellungen im höheren Dienst sind 3 Frauen zum Zug gekommen, dies entspricht einem Frauenanteil von 43%. Trotz dieses Erfolgs ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst von 2010 bis 2014 lediglich von 20% auf 21% gestiegen.

Die Ursache dafür ist die vorhandene Fluktuation: Weil der Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt sehr niedrig ist, fällt eben diese merklich ins Gewicht. Die bei den Neueinstellungen erreichten Fortschritte haben sich daher noch nicht in einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils niederschlagen können.

Bei den 18 befristeten Einstellungen kamen 6 Frauen zum Zug, dies entspricht einem Frauenanteil von 33%. Dennoch ist der Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten im höheren Dienst von 2010 bis 2014 von 40% auf 10% gesunken. Auch hier macht sich die Fluktuation bemerkbar: Von 2010 bis 2014 sind mehr befristet beschäftigte Frauen aufgrund Fristablauf ausgeschieden als eingestellt wurden.

Im Landesarchiv Baden-Württemberg werden unter Funktionsstellen diejenigen Positionen verstanden, die besondere Verantwortung in der Personalführung verlangen. Dies sind die Stellen des Präsidenten, der Abteilungsleitungen und deren ständige Stellvertretungen. Es handelt sich hierbei ausnahmslos um Stellen im höheren Dienst in den Besoldungsgruppen A15, A16 und B 3.

Im betrachteten Zeitraum waren 6 Funktionsstellen (Führungspositionen) zu besetzen. Zwei dieser Stellen waren nach A16 bewertet. Für diese beiden Stellen sind ausschließlich Bewerbungen von Männern eingegangen (1 bzw. 3 Bewerbungen).

Auf drei weitere Stellen der Besoldungsgruppe A15 hatten sich ebenfalls nur Männer beworben (1, 2 bzw. 3 Bewerbungen).

Die Funktionsstelle der Besoldungsgruppe A 14 wurde nicht im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens, sondern gemäß § 13 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Landesarchivs Baden-Württembergs besetzt. Demnach werden die Stellvertretungen der Abteilungsleitungen vom Präsidenten im Benehmen mit den Abteilungsleitungen bestimmt. Diese Funktion wird regelmäßig der/dem Beamtin/Beamten mit dem nächstniedrigeren Rang und dem höchsten Dienstal übertragen. Hierbei handelte es

sich also nicht um eine freie Stelle, die zu besetzen war, sondern lediglich um eine Funktionsübertragung.

Im Bereich der Funktionsstellen (Führungspositionen) ist der unveränderte Frauenanteil daher auf die jeweilige Bewerberlage zurückzuführen, da sich ausschließlich Männer beworben hatten.

Für das Landesarchiv Baden-Württemberg ergibt sich darauf die Zielvorgabe, in diesen beiden Bereichen mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Im nachfolgenden Abschnitt wird dargestellt, wie das Landesarchiv Baden-Württemberg dieses Ziel erreichen will.