

Chancengleichheitsplan

für den Geschäftsbereich des

Rechnungshofs

Baden-Württemberg



für den Zeitraum 2020 bis 2026

auf der Grundlage der Bestandsdaten vom 30.06.2020



Baden-Württemberg

RECHNUNGSHOF

Chancengleichheitsplan für den Rechnungshof Baden-Württemberg und die Staatlichen Rechnungsprüfungsämter Freiburg, Stuttgart und Tübingen gemäß §§ 5, 6 und 7 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 23. Februar 2016.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern
ist im Geschäftsbereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg
ein wichtiger Bestandteil der Behördenkultur
und im Leitbild fest verankert:

Unser Miteinander

„Bei uns haben Frauen und Männer gleiche Chancen.“

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einführung	1
1 Allgemeines	1
2 Chancengleichheitspläne	1
3 Chancengleichheitsplan für den Geschäftsbereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg	2
4 Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen	3
5 Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans.....	3
6 Begriffsbestimmungen	4
6.1 Beschäftigte	4
6.2 Teilzeitbeschäftigte	4
6.3 Beurlaubte	4
6.4 Technischer und nichttechnischer Dienst	4
6.5 Laufbahngruppen	5
6.6 Familienpflichten.....	5
Teil I	6
1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Rechnungshof Baden-Württemberg	7
1.1 Allgemeines	7
1.2 Personalbestand - Gesamtüberblick.....	7
1.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	8
1.3.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes.....	8
1.3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	10
1.3.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	12

1.3.4	Zusammenfassung	13
1.4	Teilzeitbeschäftigung	14
1.4.1	Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	15
1.5	Mobiles Arbeiten	16
1.6	Beurlaubungen	17
1.7	Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	17
1.8	Auszubildende	19
1.9	Bewerbungen und Einstellungen	19
1.10	Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege	19
1.11	Altersstruktur	20

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern21

2.1	Allgemeines	21
2.2	Personalbestand - Gesamtüberblick.....	21
2.3	Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	23
2.3.1	Laufbahngruppe des höheren Dienstes.....	23
2.3.2	Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	24
2.3.3	Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	25
2.3.4	Zusammenfassung	26
2.4	Teilzeitbeschäftigung	26
2.4.1	Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	28
2.5	Mobiles Arbeiten	28
2.6	Beurlaubungen	29
2.7	Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	29
2.8	Auszubildende	30
2.9	Bewerbungen und Einstellungen	30
2.10	Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege	30
2.11	Altersstruktur	31

Teil II	32
1 Zielvorgaben	33
1.1 Einstellungen	33
1.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	33
2 Ziele	34
3 Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen	34
3.1 Personalauswahl	35
3.1.1 Stellenausschreibungen	35
3.1.2 Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche	36
3.1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Auswahlentscheidungen	36
3.2 Personalentwicklung	36
3.2.1 Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten	37
3.2.2 Versammlung der weiblichen Beschäftigten	37
3.2.3 Beurteilungen	38
3.3 Fort- und Weiterbildung	38
3.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen	38
3.3.2 Themen zur Chancengleichheit	39
3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39
3.4.1 Teilzeit	39
3.4.2 Mobiles Arbeiten	40
3.4.3 Kinderbetreuung	41
3.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	41
3.6 Geschlechtergerechte Sprache	42
3.7 Statistische Auswertungen	42

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Personalbestand Rechnungshof insgesamt (30.06.2020).....	7
Abbildung 2: Laufbahngruppe höherer Dienst Rechnungshof (30.06.2020)	9
Abbildung 3: Laufbahngruppe gehobener Dienst Rechnungshof (30.06.2020).....	11
Abbildung 4: Laufbahngruppe mittlerer Dienst Rechnungshof (30.06.2020).....	12
Abbildung 5: Frauenanteile Rechnungshof am 30.06.2014 und am 30.06.2020 in den jeweiligen Laufbahngruppen	13
Abbildung 6: Voll-/Teilzeitbeschäftigung Rechnungshof (30.06.2020)	15
Abbildung 7: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Rechnungshof (30.06.2020).....	18
Abbildung 8: Personalbestand Ämter insgesamt (30.06.2020)	22
Abbildung 9: Laufbahngruppe höherer Dienst Staatliche Rechnungsprüfungsämter (30.06.2020).....	23
Abbildung 10: Laufbahngruppe gehobener Dienst Ämter (30.06.2020)	24
Abbildung 11: Frauenanteile Ämter am 30.06.2014 und am 30.06.2020 in den jeweiligen Laufbahngruppen	26
Abbildung 12: Voll-/Teilzeitbeschäftigung Ämter (30.06.2020).....	27

Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Telearbeitende beim Rechnungshof nach Laufbahngruppen.....	16
Tabelle 2: Altersstruktur Rechnungshof ab dem 57. Lebensjahr	20
Tabelle 3: Telearbeitende bei den Ämtern nach Laufbahngruppen	29
Tabelle 4: Altersstruktur Staatliche Rechnungsprüfungsämter ab dem 57. Lebensjahr	31

Anlagen zum Chancengleichheitsplan für den Geschäftsbereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg

Rechnungshof

Stichtag 30.06.2020

- I.1 Personal-Ist-Bestand am **30.06.2020** (Beschäftigte insgesamt)
Personal-Ist-Bestand am **30.06.2020** (Vollzeitbeschäftigte)
Personal-Ist-Bestand am **30.06.2020** (Teilzeitbeschäftigte)
- I.2 Beurlaubte am **30.06.2020**
- I.3 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben am **30.06.2020**
- I.4 Bewerbungen und Einstellungen im Zeitraum 01.07.2014 bis **30.06.2020**
- I.5 Beschäftigte, die im Zeitraum 01.07.2014 bis **30.06.2020** befördert oder höhergruppiert wurden
- I.6 Laufbahnaufstieg und Übertragung leitender Funktionen im Zeitraum 01.07.2014 bis **30.06.2020**

**Anlagen zum Chancengleichheitsplan
für den Geschäftsbereich des
Rechnungshofs Baden-Württemberg**

**Staatliche Rechnungsprüfungsämter
Freiburg, Stuttgart und Tübingen**

Stichtag 30.06.2020

- I.1 Personal-Ist-Bestand am **30.06.2020** (Beschäftigte insgesamt)
Personal-Ist-Bestand am **30.06.2020** (Vollzeitbeschäftigte)
Personal-Ist-Bestand am **30.06.2020** (Teilzeitbeschäftigte)

- I.2 Beurlaubte am **30.06.2020**

- I.3 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben am **30.06.2020**

- I.4 Bewerbungen und Einstellungen im Zeitraum 01.07.2014 bis **30.06.2020**

- I.5 Beschäftigte, die im Zeitraum 01.07.2014 bis **30.06.2020** befördert oder höhergruppiert wurden

- I.6 Laufbahnaufstieg und Übertragung leitender Funktionen im Zeitraum 01.07.2014 bis **30.06.2020**

Einführung

1 Allgemeines

Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz (GG) hat der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23.02.2016 greift diesen Verfassungsauftrag auf Landesebene auf.

Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG), insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen.

Weiteres Ziel des ChancenG ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Frauenförderung bedeutet, die vorhandenen Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie ihre männlichen Kollegen.

§ 2 ChancenG hebt die besondere Verantwortung aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung hervor: Die Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe für alle Aufgabenbereiche der Dienststelle und daher Aufgabe aller Beschäftigten.

2 Chancengleichheitspläne

Nach § 5 Absatz 1 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan für die Dauer von 6 Jahren zu erstellen. Er hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines Geltungsbereichs zu

enthalten und darzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6 Absatz 1 ChancenG). Er hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG). Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen (§ 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG). Weiterhin ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen Maßnahmen die geringe Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll (§ 6 Absatz 3 ChancenG).

Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, sind die Gründe hierfür nach 3 Jahren im nächsten Zwischenbericht bzw. im nächsten Chancengleichheitsplan darzulegen (§ 7 ChancenG).

3 Chancengleichheitsplan für den Geschäftsbereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg

Der Rechnungshof legt als personalverwaltende Dienststelle einen Chancengleichheitsplan vor, der aus den Teilbereichen Rechnungshof und Staatliche Rechnungsprüfungsämter besteht.

Diese Teilbereiche ergeben sich aus der Struktur der unabhängigen staatlichen Finanzkontrolle Baden-Württemberg. Sie umfasst zum einen den Rechnungshof mit Sitz in Karlsruhe. Zum anderen die Staatlichen Rechnungsprüfungsämter Freiburg, Stuttgart und Tübingen, für deren Personalverwaltung der Rechnungshof zuständig ist (§ 100 Absatz 1 Landeshaushaltsordnung in Verbindung mit § 25 Absatz 2 Satz 3 Landesverwaltungs-gesetz).

Die Daten zur Bestandsaufnahme und Analyse wurden zum Stichtag 30.06.2020 erfasst und ausgewertet.

Der Chancengleichheitsplan umfasst den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2026. Der Chancengleichheitsplan soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden (§ 5 Absatz 4 ChancenG).

Gemäß § 8 Absatz 1 ChancenG erstellt der Rechnungshof für seinen Geschäftsbereich nach 3 Jahren einen Zwischenbericht und schreibt den Chancengleichheitsplan nach 6 Jahren fort.

Im Zwischenbericht wird die Beschäftigtenstruktur im Geschäftsbereich erneut analysiert und eine Bilanz der Veränderungen erstellt und bewertet. Werden die Zielsetzungen nicht erreicht, setzt sich der Rechnungshof mit den Gründen dafür auseinander und aktualisiert den Maßnahmenkatalog.

4 Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen

Die Beauftragte für Chancengleichheit für den Geschäftsbereich des Rechnungshofs (gemäß § 15 Absatz 2 ChancenG auch zuständig für die Staatlichen Rechnungsprüfungsämter Freiburg, Stuttgart und Tübingen) hat bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt.

Der Hauptpersonalrat im Geschäftsbereich des Rechnungshofs hat dem Chancengleichheitsplan gemäß § 75 Absatz 4 Nr. 19 und § 73 Absatz 1 und 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes zugestimmt.

5 Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan sowie die Anlagen hierzu werden gemäß § 7 Absatz 1 ChancenG im Mitarbeiterportal der Finanzkontrolle für die Dauer ihrer Gültigkeit eingestellt. Dies wird den Beschäftigten durch eine Mitteilung im Mitarbeiterportal bekannt gegeben.

Gedruckte Fassungen des Chancengleichheitsplans sowie der Anlagen liegen in den jeweiligen Bibliotheken der Dienstgebäude zur Einsichtnahme aus.

6 Begriffsbestimmungen

6.1 Beschäftigte

Beschäftigte sind nach § 4 Absatz 1 ChancenG alle Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamte einschließlich der beurlaubten Beschäftigten des Rechnungshofs und der Staatlichen Rechnungsprüfungsämter Freiburg, Stuttgart und Tübingen.

6.2 Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind alle Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang unter 100 Prozent (auch Beschäftigte in Altersteilzeit im Blockmodell während der Arbeitsphase). Teilzeit bedeutet eine regelmäßige Wochenarbeitszeit, die täglich oder im Durchschnitt kürzer ist als die einer in Vollzeit beschäftigten Person. Das Spektrum reicht von wenigen Wochenstunden bis hin zu einer Arbeitszeit knapp unter der Vollzeitbeschäftigung.

6.3 Beurlaubte

Hierunter fallen Beschäftigte in Elternzeit sowie aus familien-, arbeitsmarktpolitischen oder sonstigen Gründen beurlaubte Beschäftigte.

6.4 Technischer und nichttechnischer Dienst

Nach den haushaltsrechtlichen und allgemeinen Kriterien gehören hierzu u. a.:

Nichttechnischer Dienst:

Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Finanzwesen, Landwirtschaft, Rechtswissenschaften, Rechtspflege, Pädagogik, Verwaltungswissenschaften, Verwaltungswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen, Laufbahnen des gehobenen und mittleren nichttechnischen Dienstes und der vergleichbaren Verwaltungsfachangestellten, die Verwaltungsassistenz, der Amtsbotendienst.

Technischer Dienst:

Fachrichtungen Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbauingenieurwesen, Nachrichtentechnik und sowie die Bereiche Straßen- und Wasserbau.

6.5 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppen werden wie folgt abgegrenzt:

Mittlerer Dienst:

Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 bzw. Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 9A TV-L.

Gehobener Dienst:

A 9 bis A 13 bzw. Entgeltgruppen 9B bis 12 TV-L.

Höherer Dienst:

A 13 bis A 16 und B-Besoldung bzw. Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü TV-L.

Die Entgeltgruppen des TV-L werden im Folgenden entsprechend als „vergleichbar mittlerer Dienst“, als „vergleichbar gehobener Dienst“ bzw. als „vergleichbar höherer Dienst“ bezeichnet.

6.6 Familienpflichten

Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt (§ 4 Absatz 2 und 3 ChancenG).

Teil I

**Bestandsaufnahme und Analyse
der Beschäftigtenstruktur**

**Rechnungshof
und Staatliche Rechnungsprüfungsämter**

1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Rechnungshof Baden-Württemberg

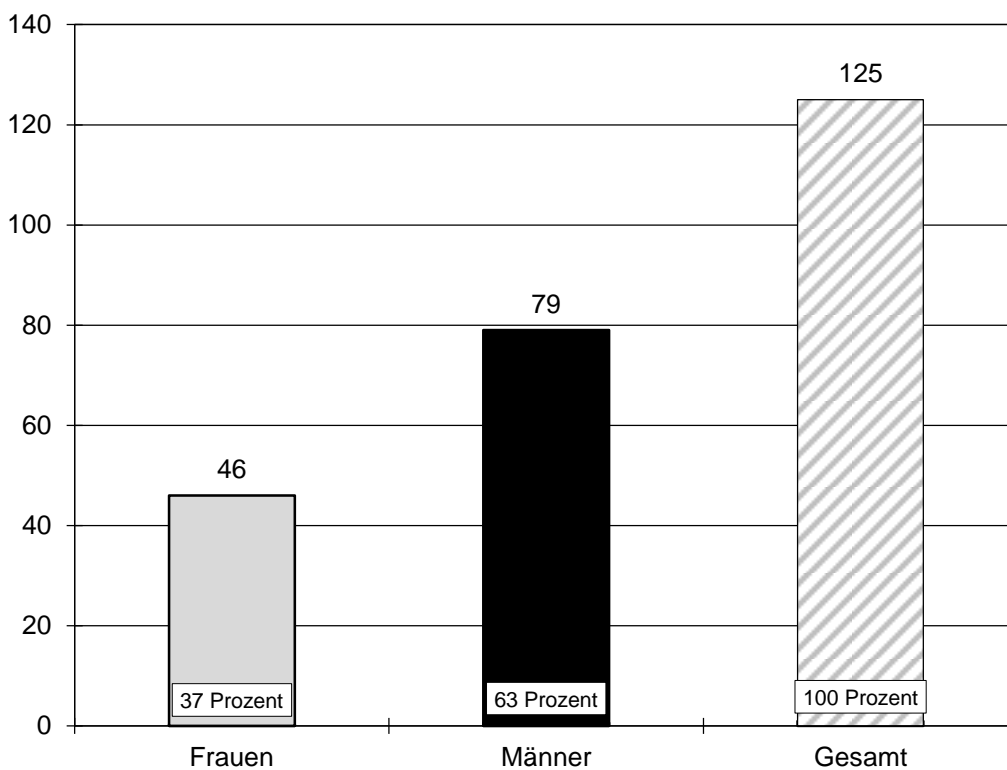
1.1 Allgemeines

Der Chancengleichheitsplan erfasst alle Beschäftigten, die zum Stichtag ihre Stammdienststelle im Rechnungshof hatten, also auch solche Beschäftigte, die zum Stichtag an eine andere Dienststelle abgeordnet waren sowie Beurlaubte.

1.2 Personalbestand - Gesamtüberblick

Zum 30.06.2020 waren im Rechnungshof insgesamt 125 Personen beschäftigt. Davon waren 46 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 37 Prozent.

Abbildung 1: Personalbestand Rechnungshof insgesamt (30.06.2020)



Von den 14 beim Rechnungshof im technischen Dienst tätigen Personen waren 4 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil im technischen Dienst von 29 Prozent.

Von den 4 beim Rechnungshof beschäftigten schwerbehinderten Personen waren zum Erhebungsstichtag 3 Frauen.

Bewertung:

Der Personalbestand des Rechnungshofs hat sich im Berichtszeitraum (2014 bis 2020) von 127 Personen um 1,6 Prozent auf 125 Personen verringert. Dies ist auf die Corona bedingte Verzögerung bei der Stellennachbesetzung im Frühjahr 2020 zurückzuführen.

Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal stieg im Berichtszeitraum von 34 Prozent (2014) auf 37 Prozent (2020). Der Frauenanteil im Rechnungshof konnte somit weiter erhöht werden.

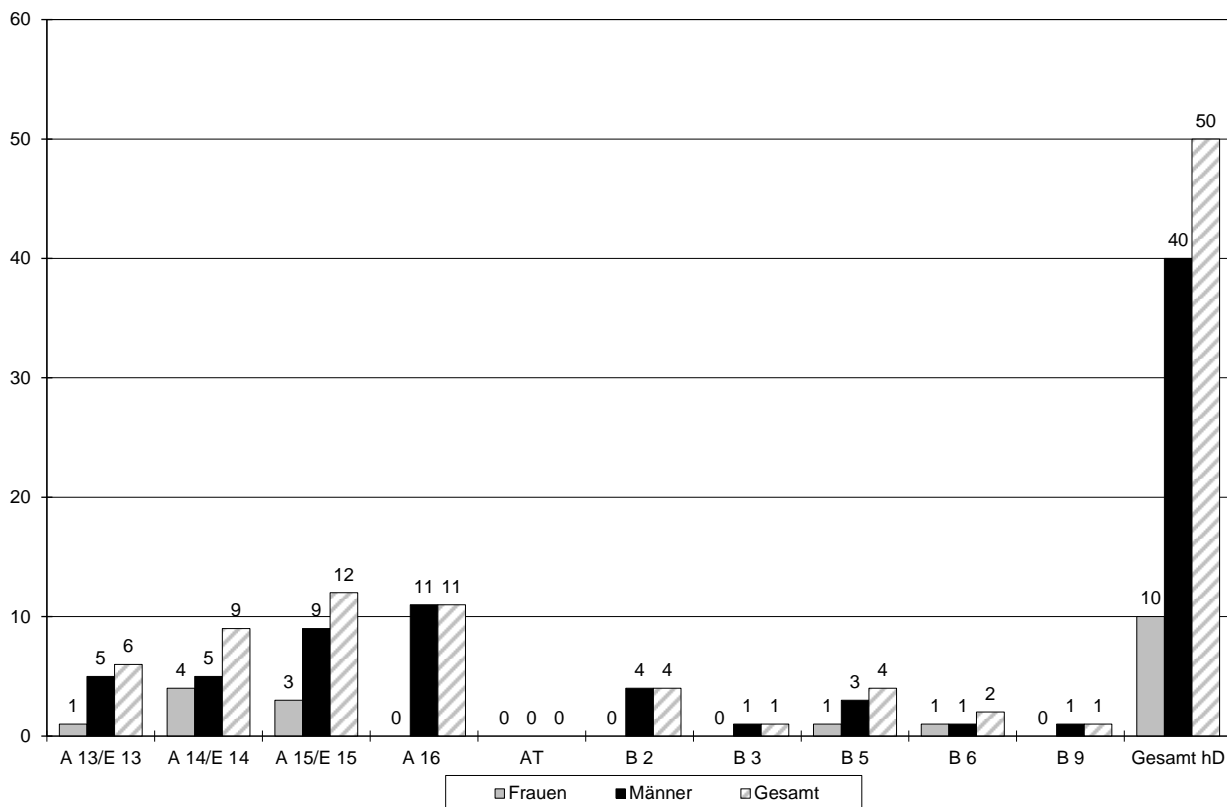
1.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.3.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 50 Personen beschäftigt, davon 10 Frauen (eine davon im technischen Dienst). Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug 20 Prozent.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den im höheren Dienst Beschäftigten differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Abbildung 2: Laufbahngruppe höherer Dienst Rechnungshof (30.06.2020)



In den dem höheren Dienst zuzuordnenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen deutlich unter- bzw. nicht repräsentiert. In der Besoldungsgruppe B 6 ist zum Stichtag einer von zwei Dienstposten mit einer Frau besetzt. In der Besoldungsgruppe A 14 sind vier der acht vorhandenen Dienstposten mit Frauen besetzt.

Bewertung:

Bei den Besoldungsgruppen B 6 und A 14 besteht zum Stichtag ein ausgeglichenes Verhältnis. Zu erwähnen ist, dass die fünf vorhandenen Prüfungsabteilungen von Mitgliedern des Rechnungshofs geleitet werden. Nach § 10 Absatz 2 Rechnungshofgesetz hat der Präsident des Rechnungshofs ein Vorschlagsrecht für die Bestellung dieser Mitglieder. Zum 14.08.2017 und 01.11.2018 wurde jeweils ein Mann als neues Mitglied des Rechnungshofs bestellt.

Insgesamt ist beim Rechnungshof nur ein sehr langsamer Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst zu verzeichnen. Auch wenn beim Land insgesamt die Frauenquote bei Neueinstellungen im allgemeinen höheren Verwaltungsdienst in den letzten 5 Jahren

durchschnittlich bei rund 40 Prozent lag, so ist diese allgemeine Entwicklung beim Rechnungshof noch nicht erreicht. Dies lag zum einen an der Bewerberlage der für den Rechnungshof ausgeschriebenen Stellen im höheren Dienst. Zum anderen ist dies auf die Binnenrekrutierung durch den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst zurückzuführen. Dort besteht für den Bereich des Rechnungshofs noch eine Überrepräsentanz der Männer.

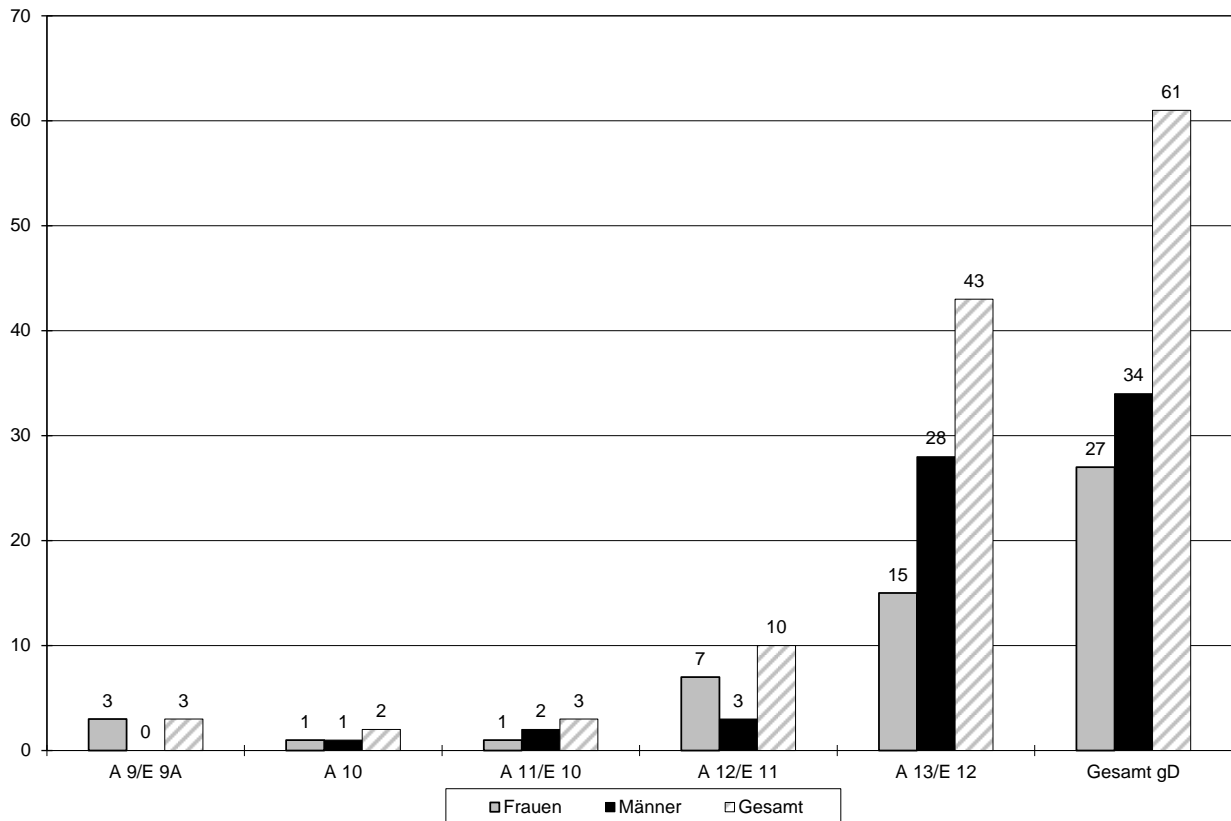
Die Tatsache, dass im höheren Dienst bislang erst 2 Frauen (von den 10 Mitarbeiterinnen des höheren Dienstes) mit einer technischen Ausbildung vertreten sind, ergibt sich im Wesentlichen daraus, dass nur wenige Stellenprofile des Rechnungshofs im höheren Dienst eine technische Ausrichtung haben. Von den drei eher technisch ausgerichteten Referaten wird eines von einer Frau geleitet.

1.3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes waren am Stichtag 30.06.2020 insgesamt 61 Personen beschäftigt. 27 davon waren Frauen, was einem Anteil von 44 Prozent entspricht. Im gehobenen technischen Dienst waren insgesamt 11 Personen tätig, davon 3 Frauen.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den im gehobenen Dienst Beschäftigten differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Abbildung 3: Laufbahngruppe gehobener Dienst Rechnungshof (30.06.2020)



Die Frauen sind lediglich in der Besoldungsgruppe A 13 noch erkennbar unterrepräsentiert.

Die Anzahl der im gehobenen Dienst tätigen Personen hat sich im Berichtszeitraum auch bedingt durch die schwieriger werdende Personalgewinnung von 65 auf 61 vermindert; der Frauenanteil hat sich dagegen von 23 auf 27 erhöht, was eine Steigerung des Frauenanteils um knapp 9 Prozentpunkte darstellt.

Bewertung:

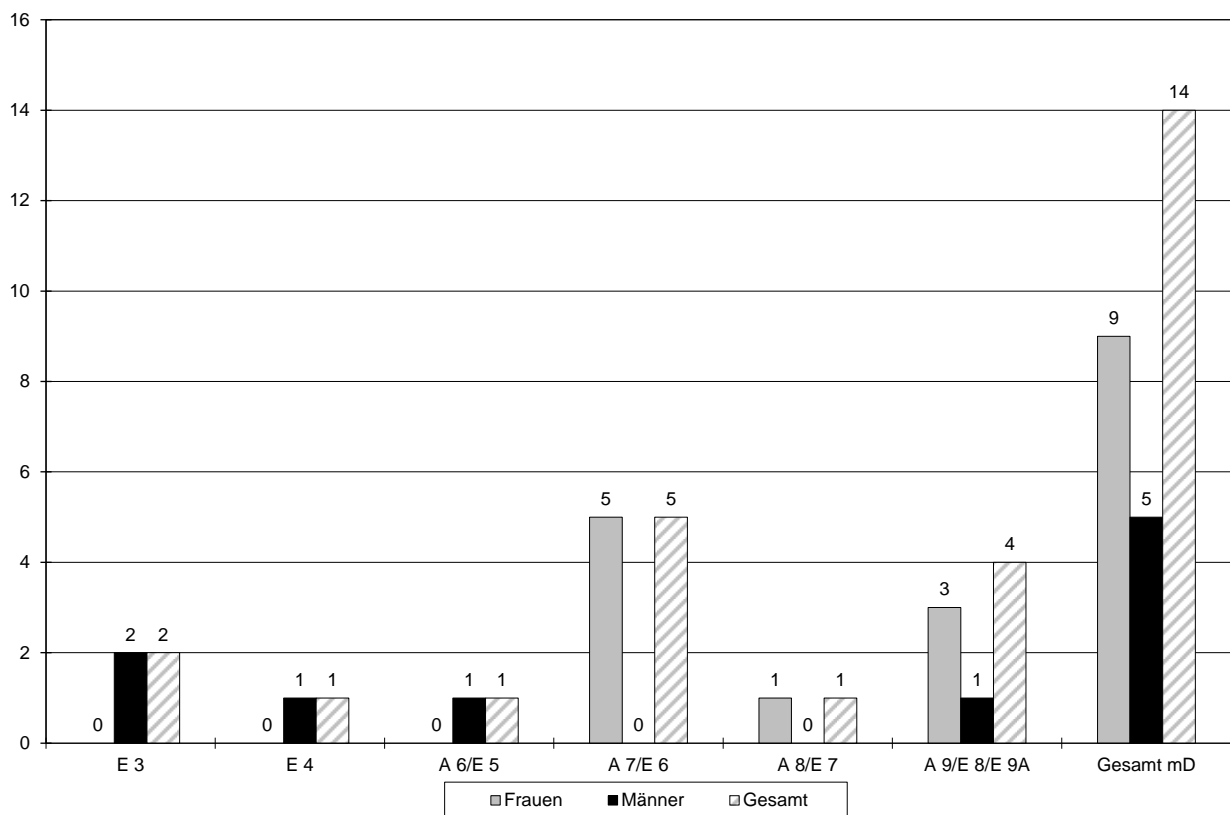
Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes ist weiter gestiegen, sodass hier in absehbarer Zeit ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht werden kann.

1.3.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2020 waren insgesamt 14 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 9 davon waren Frauen, was einem Anteil von 64 Prozent entspricht.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den im mittleren Dienst Beschäftigten differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Abbildung 4: Laufbahngruppe mittlerer Dienst Rechnungshof (30.06.2020)



In den Besoldungs- und Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst zuzurechnen sind, sind derzeit deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Bewertung:

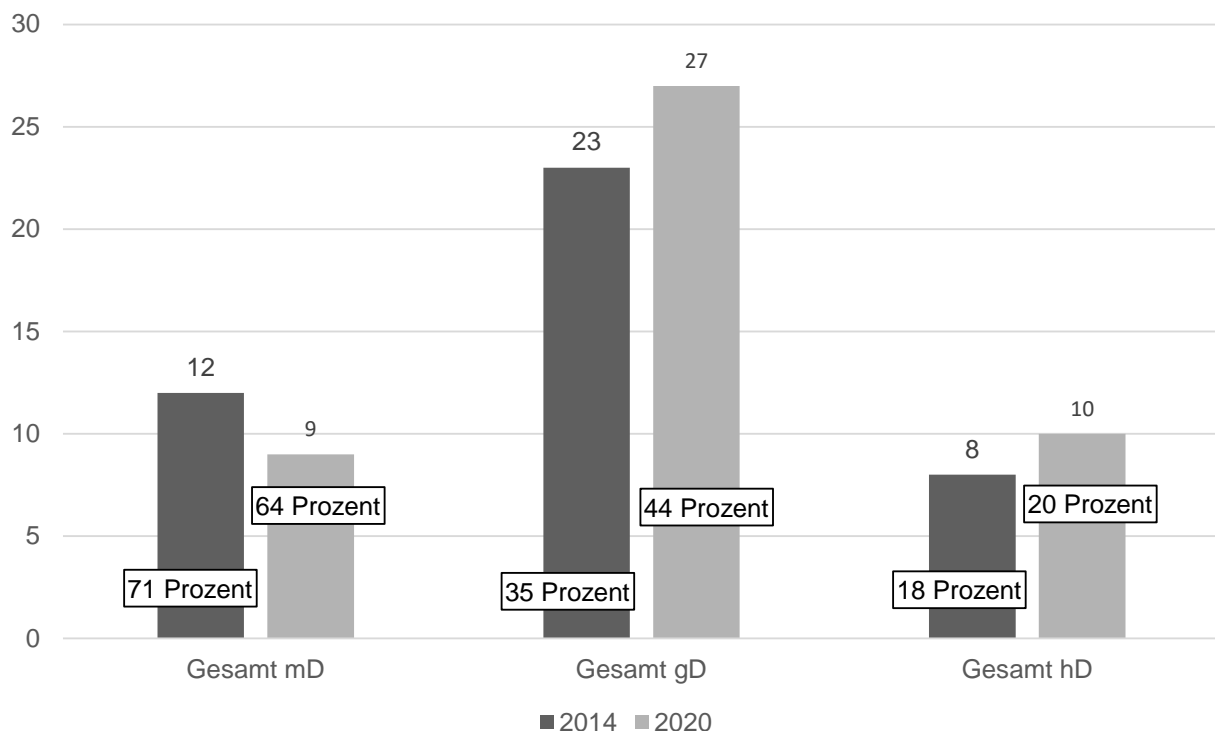
In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 5/E 5 bis A 9/E 9A liegt die Frauenquote erheblich über der Männerquote. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Stellen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes überwiegend durch Assistenzfunktionen, vor al-

lem im Vorzimmer- und Sekretariatsbereich, und damit durch Tätigkeitsbereiche mit traditionell hohem Frauenanteil gekennzeichnet sind. Hier konnten durch die Einrichtung einer Zentralen Serviceeinheit Stellenhebungen bzw. Höhergruppierungen von E 5 nach E 6 erreicht werden. In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 gibt es keine Frauen da hier die Hausmeister- und Hausdienstfunktionen angesiedelt sind. Diese sind traditionell mit Männern besetzt.

1.3.4 Zusammenfassung

Der Anteil von Frauen konnte sowohl beim Gesamtpersonal des Rechnungshofs wie auch bei den Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes weiter gesteigert werden. Im höheren Dienst stieg der Anteil von Frauen am jeweiligen Personalbestand zwischen 2014 und 2020 um rund 2 Prozentpunkte, im gehobenen Dienst sogar um 9 Prozentpunkte. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 71 auf 64 Prozent zurückgegangen.

Abbildung 5: Frauenanteile Rechnungshof am 30.06.2014 und am 30.06.2020 in den jeweiligen Laufbahngruppen



Bewertung:

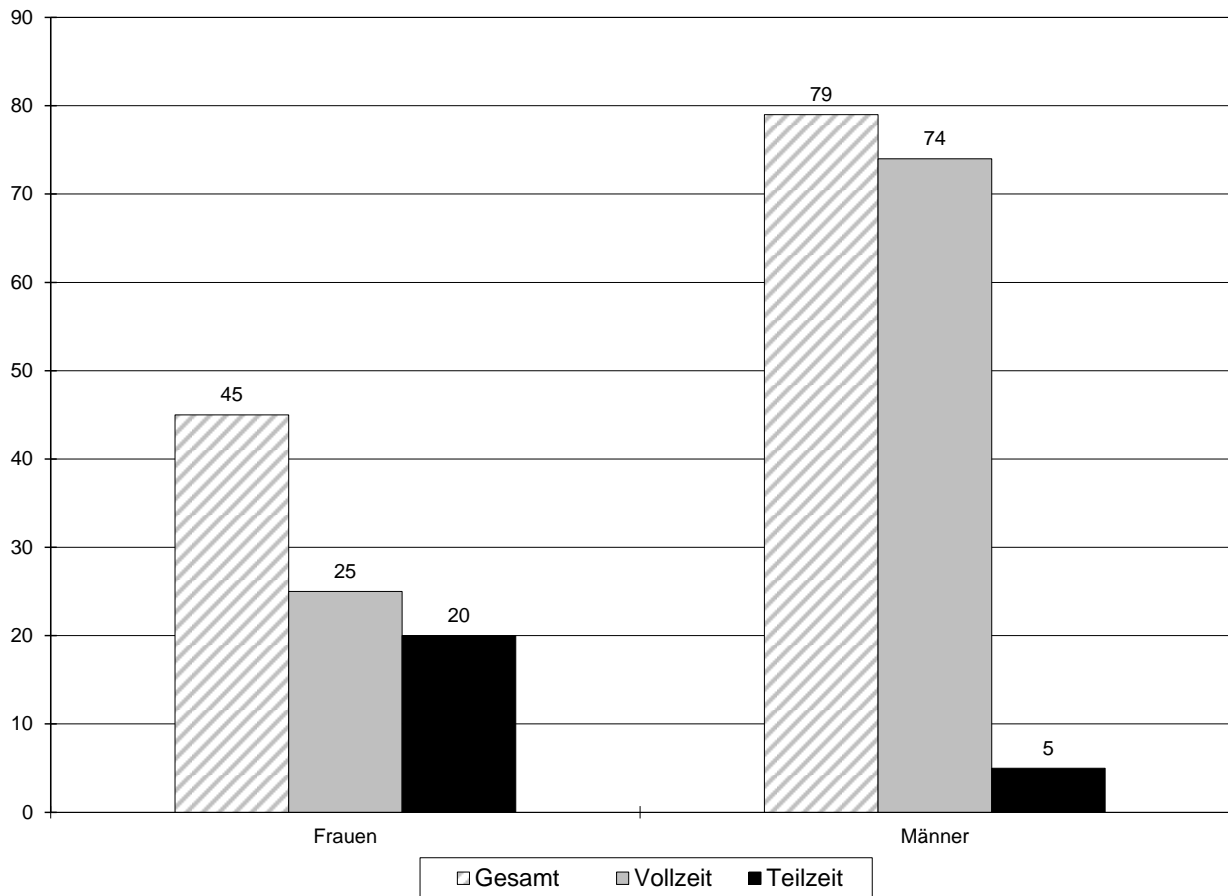
Das Ziel des letzten Chancengleichheitsplans, den Frauenanteil im Rechnungshof zu erhöhen, konnte erreicht werden. Handlungsbedarf besteht aber nach wie vor im gehobenen und vor allem im höheren Dienst.

1.4 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Betrachtung der Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung werden nur die im aktiven Dienst des Rechnungshofs befindlichen Personen (also auch solche Beschäftigte, die während einer Beurlaubung in Teilzeit arbeiten sowie Beschäftigte in Altersteilzeit), nicht aber die ohne Bezüge Beurlaubten berücksichtigt. Zum Stichtag 30.06.2020 waren dies insgesamt 124 Personen. Hiervon waren 99 Personen vollzeitbeschäftigt, 25 Personen arbeiteten in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 20 Prozent. 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen (2014: 81 Prozent).

25 Frauen arbeiteten in Vollzeit, 20 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 44 Prozent der im aktiven Dienst befindlichen Frauen. Bei den Männern arbeiteten 74 in Vollzeit, 5 in Teilzeit. Der Teilzeitanteil unter den Männern betrug somit 6 Prozent.

Abbildung 6: Voll-/Teilzeitbeschäftigung Rechnungshof (30.06.2020)



Bei den Frauen lag der Umfang der Teilzeit zwischen 30 Prozent und 85 Prozent, bei den Männern bei 90 Prozent.

1.4.1 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

1.4.1.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes 50 Personen tätig, davon 5 Personen in Teilzeit (3 Frauen, 2 Männer).

1.4.1.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes 61 Personen tätig, 13 davon in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag im gehobenen

Dienst bei 21 Prozent. 10 Frauen und 3 Männer waren teilzeitbeschäftigt. Insgesamt waren 37 Prozent aller im gehobenen Dienst tätigen Frauen teilzeitbeschäftigt.

1.4.1.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 14 Personen tätig, 7 (nur Frauen) davon in Teilzeit, sodass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst bei 50 Prozent lag. Insgesamt waren 78 Prozent aller im mittleren Dienst tätigen Frauen teilzeitbeschäftigt.

Bewertung:

Der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, kommt vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf große Bedeutung zu und wird vom Rechnungshof nachdrücklich unterstützt. Der Anteil der Außendiensttätigkeit wird sich bedingt durch die zunehmende Digitalisierung in den nächsten Jahren weiter verringern. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte sich - gerade im gehobenen und höheren Dienst - dadurch verbessern.

1.5 Mobiles Arbeiten

Eine Form des mobilen Arbeitens ist die Telearbeit. Zum 30.06.2020 arbeiteten 54 Beschäftigte in Telearbeit, was einem Anteil von 43 Prozent der zum Stichtag erfassten Personen entspricht. Es handelt sich dabei um 16 Frauen (35 Prozent der beschäftigten Frauen) und 38 Männer (48 Prozent der beschäftigten Männer).

Verteilt auf die einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 1: Telearbeitende beim Rechnungshof nach Laufbahngruppen

	Frauen	Männer
Höherer Dienst	0	18
Gehobener Dienst	14	20
Mittlerer Dienst	1	1

Bewertung:

Als Form des mobilen Arbeitens kann Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Rechnungshof hat mit Wirkung zum 01.04.2014 den Anwendungsbereich der DV-Telearbeit erheblich erweitert. Zu Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 waren alle Bediensteten mit einem Laptop und einem Token bzw. Zertifikat ausgestattet, sodass alle Bediensteten in Heimarbeit arbeiten konnten. Aufgrund der hier gemachten Erfahrungen soll, nach einer Evaluation, über eine Neuregelung nachgedacht werden.

1.6 Beurlaubungen

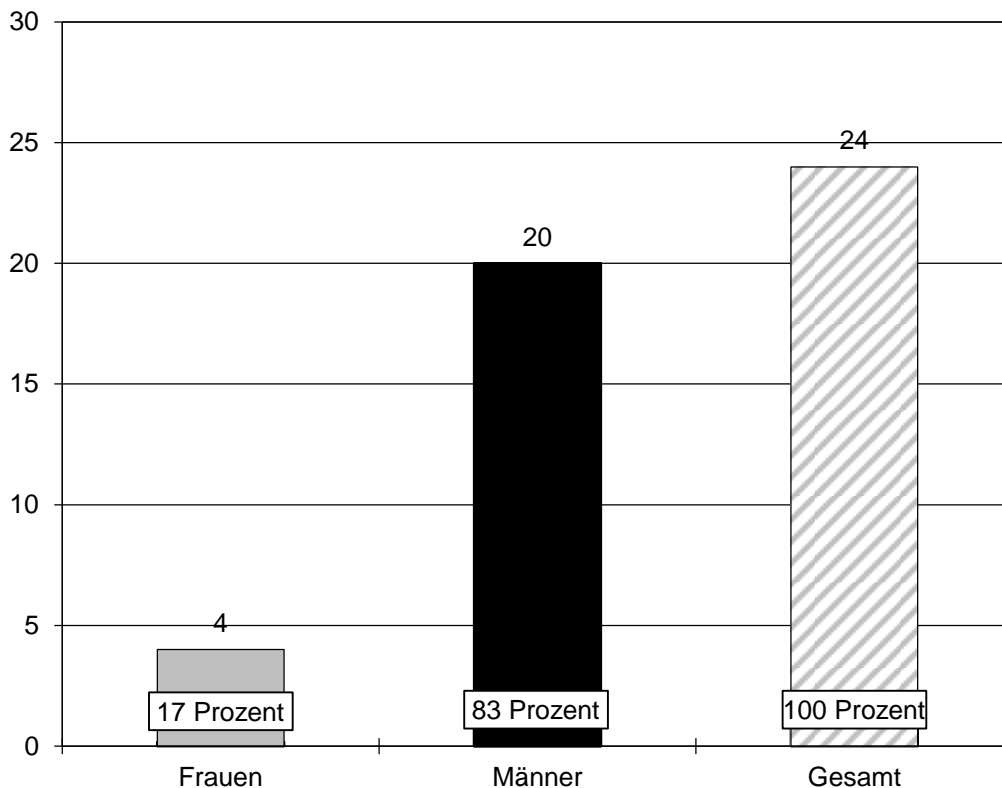
Zum Stichtag 30.06.2020 war eine Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt.

1.7 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Einklang mit der Gesetzesbegründung zu § 4 Absatz 5 ChancenG sind alle Stellen ab der Referatsleitung aufwärts den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zuzuordnen.

Von den 24 Beschäftigten, die zum Stichtag 30.06.2020 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 4 Frauen und 20 Männer. Der Frauenanteil unter den Führungskräften betrug 17 Prozent (gegenüber 25 Prozent im Jahr 2014).

Abbildung 7: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Rechnungshof (30.06.2020)



Ein Beschäftigter mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben arbeitete in Teilzeit.

Die Situation von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellte sich im Einzelnen wie folgt dar: Die Funktion der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten wird von einer Frau begleitet. Eine von fünf Prüfungsabteilungen des Rechnungshofs wird von einer Frau geleitet. Von insgesamt 18 Referaten wird ein Referat von einer Frau geleitet. Durch Abordnung vom Rechnungshof wird ein Referat beim Staatlichen Rechnungsprüfungsamt Stuttgart von einer Frau beim Rechnungshof geleitet.

Bewertung:

Der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte im Berichtszeitraum nicht gesteigert werden. Das Ziel des letzten Chancengleichheitsplans, im Rechnungshof den Frauenanteil an den Führungspositionen, Beförderungs- und Spitzenämtern in den einzelnen Laufbahnen zu erhöhen, konnte nicht erreicht werden. In Führungspositionen sind Frauen im Rechnungshof unterrepräsentiert.

Mögliche Ursachen hierfür wurden bereits oben unter Punkt 1.3.1 und Punkt 1.4.1 dargelegt. Hinzu kommt, dass sich Frauen bislang weniger für den Aufstieg bewerben. Der Rechnungshof wird sich dennoch weiter darum bemühen, die Bereitschaft und das Interesse aller Beschäftigten an einem Funktionswechsel zu steigern.

1.8 Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2020 gab es beim Rechnungshof keine Auszubildenden.

1.9 Bewerbungen und Einstellungen

Bei 36 Einstellungen im Berichtszeitraum konnten 14 Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies entspricht einer durchschnittlichen Einstellungsquote von 39 Prozent.

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Vorstellungsgesprächen teil.

Bewertung:

Beim Rechnungshof konnte erreicht werden, dass zwischenzeitlich bei mehr als jeder dritten Stellenbesetzung eine Frau neu eingestellt wurde.

1.10 Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Beförderungen im Rechnungshof bei 39 Prozent. Den Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst absolvierten insgesamt 6 Bedienstete, darunter waren 4 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 67 Prozent. Vom mittleren in den gehobenen Dienst ist eine Person (eine Frau) aufgestiegen.

Bewertung:

Im Rahmen der Personalentwicklung ist der Rechnungshof beim Aufstieg in den höheren Dienst bemüht, Frauen durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Bewarben sich im letzten Berichtszeitraum lediglich 2 Frauen um die Teilnahme am Aufstiegslehrgang für den

höheren Dienst, so waren es im vorliegenden Berichtsraum schon 9 Frauen. Bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen achtet der Rechnungshof darauf, dass Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen die gleichen Chancen haben. In früheren Jahren wurden freiwerdende Stellen im höheren Dienst überwiegend im Wege des Aufstiegs besetzt. Der Rechnungshof hat aber in den letzten beiden Jahren einige Stellen im höheren Dienst extern ausgeschrieben und besetzt. Insgesamt ergab sich hier eine paritätische Einstellung von Frauen und Männern.

1.11 Altersstruktur

Die Altersstruktur gibt einen Anhaltspunkt dafür, welcher Spielraum im Rechnungshof in den nächsten Jahren zur Erhöhung des Frauenanteils durch das Freiwerden von Stellen nach Ausscheiden von Beschäftigten infolge Eintritts in den Ruhestand besteht.

Allerdings können diese Zahlen wegen mehrerer nicht vorhersehbarer Faktoren (z. B. Ausmaß der vorzeitigen Zurruhestellungen oder anderweitigen Ausscheidens, Erhöhung des Pensions- und Renteneintrittsalters, Möglichkeit des individuellen Hinausschiebens der Altersgrenze bis zum 70. Lebensjahr) nur eine Richtung für die Entwicklung der für Wiederbesetzungen verfügbaren Stellen geben.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Rechnungshof betrug zum 30.06.2020 50,2 Jahre.

Tabelle 2: Altersstruktur Rechnungshof ab dem 57. Lebensjahr

Alter	Altersstruktur der Beschäftigten im Rechnungshof Baden-Württemberg in der Altersgruppe ab dem 57. Lebensjahr				
	30.06.2020				
	Beschäftigte gesamt	Davon Männer		Davon Frauen	
		Absolut	In Prozent	Absolut	In Prozent
57 bis 60	19	14	74	5	26
61 bis 62	11	9	82	2	18
ab 63	9	8	89	1	11
Summe	39	31	79	8	21

Diese Altersstruktur zeigt, dass beim Rechnungshof in den nächsten 10 Jahren ein erhebliches Potenzial für die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht. Damit ergeben sich Handlungsspielräume, den Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft weiter zu erhöhen. Der Rechnungshof wird diese nutzen.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern

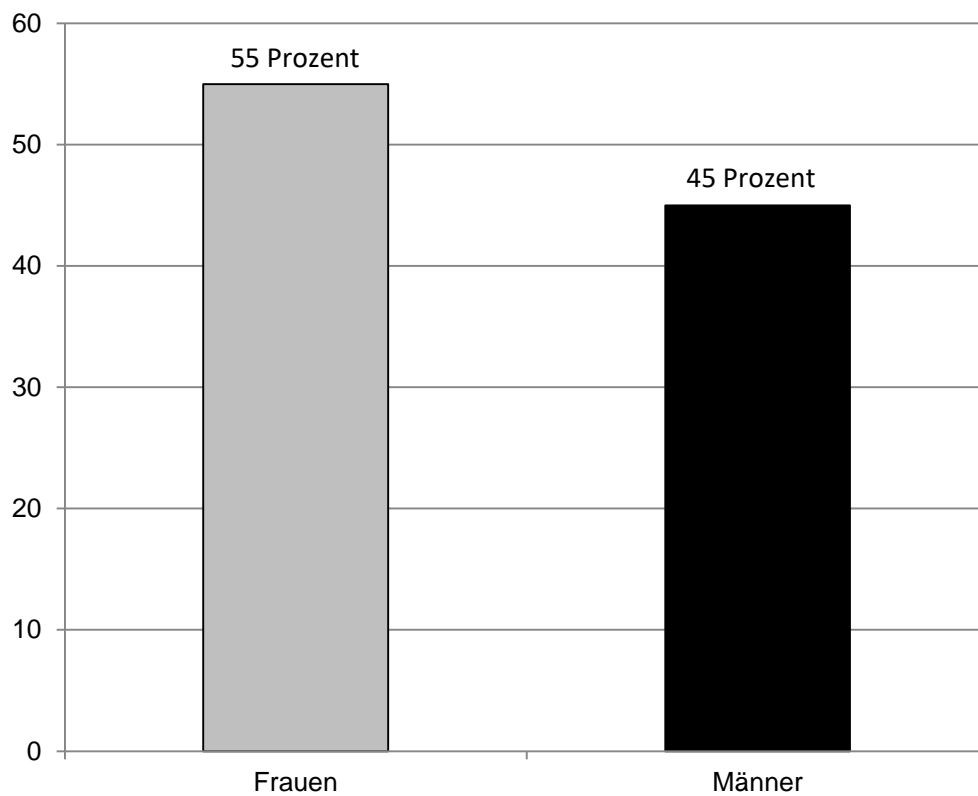
2.1 Allgemeines

Der Chancengleichheitsplan erfasst alle Beschäftigten, die zum Stichtag ihre Stammdienststelle in den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern (im Folgenden: Ämter) hatten, also auch solche Beschäftigte, die zum Stichtag an eine andere Dienststelle abgeordnet waren sowie Beurlaubte.

2.2 Personalbestand - Gesamtüberblick

Zum 30.06.2020 waren in den Ämtern insgesamt 87 Personen beschäftigt. Davon waren 48 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 55 Prozent.

Abbildung 8: Personalbestand Ämter insgesamt (30.06.2020)



Unter den 13 bei den Ämtern im technischen Dienst tätigen Personen waren 3 Frauen.

In den Ämtern sind 3 schwerbehinderte Personen beschäftigt (alles Frauen).

Bewertung:

Der Personalbestand der Staatlichen Rechnungsprüfungsämter weist zum Stichtag 30.06.2020 (87 Personen) im Vergleich zum 30.06.2014 (97 Personen) einen um rund 10 Prozent verringerten Wert auf. Dies beruht zum einen auf der Corona bedingten Verzögerung bei der Stellennachbesetzung im Frühjahr 2020 und zum anderen durch die sich zunehmend schwieriger gestaltende Personalgewinnung.

Im Berichtszeitraum hat sich der Anteil der Frauen am Personalbestand von 47 Prozent auf 55 Prozent erhöht.

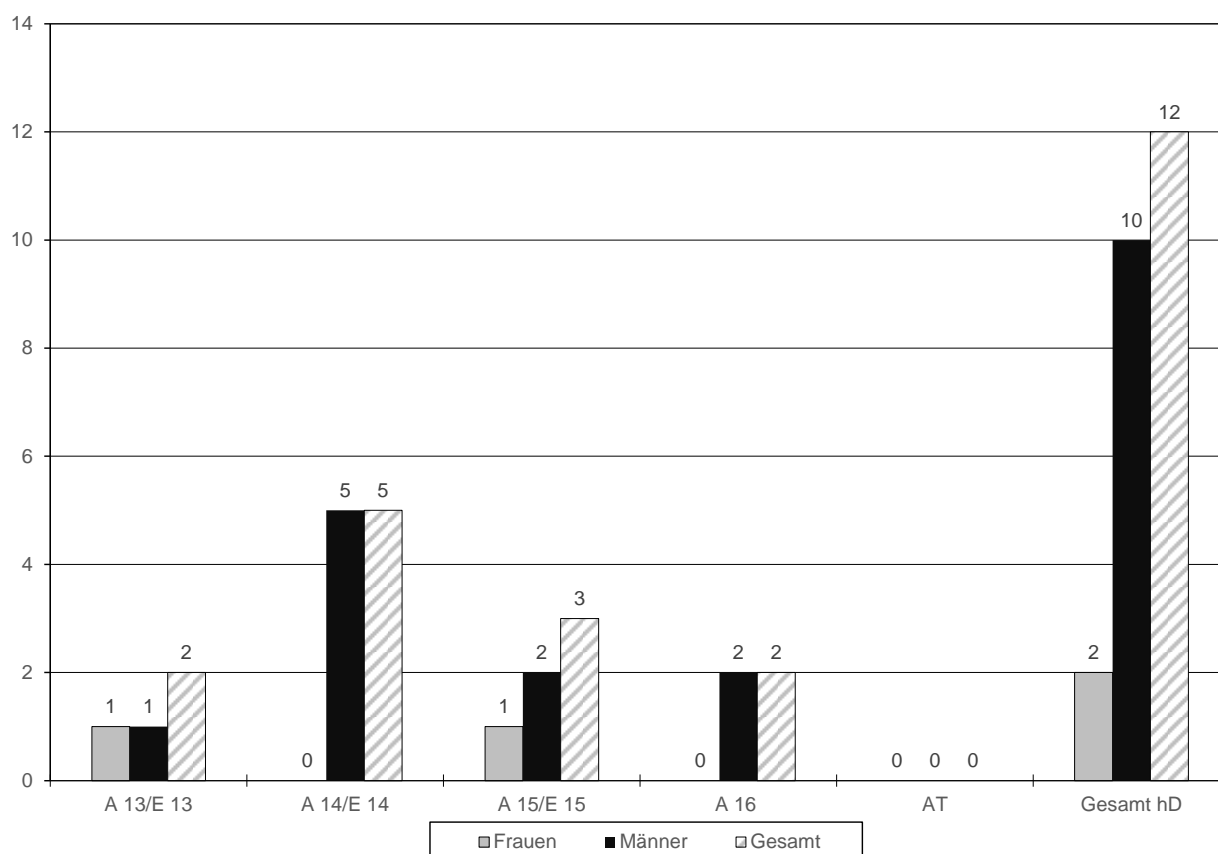
2.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

2.3.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 12 Personen beschäftigt, davon 2 Frauen in der Funktion als Referatsleiterin in A 13 bzw. A 15. Die eine Stelle ist in A 14 bewertet, die andere als Stellvertreterin des Amtsleiters in A 15. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug 17 Prozent.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den im höheren Dienst Beschäftigten differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Abbildung 9: Laufbahngruppe höherer Dienst Staatliche Rechnungsprüfungsämter (30.06.2020)



Bewertung:

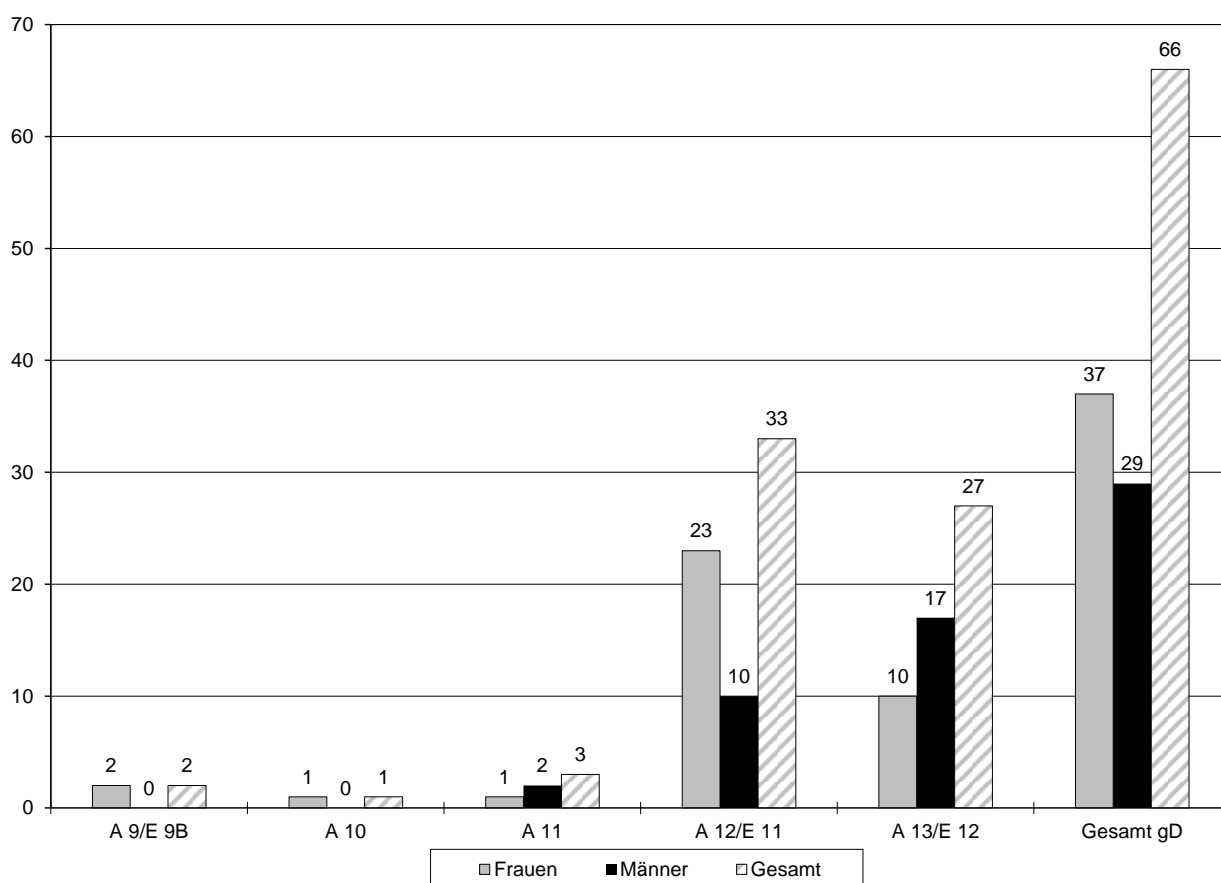
Der Anteil der Frauen in den dem höheren Dienst zuzuordnenden Besoldungs- und Entgeltgruppen ist nach wie vor noch deutlich unterrepräsentiert. Zu den Gründen siehe oben unter Punkt 1.3.1.

2.3.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 66 Personen beschäftigt, davon 37 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 56 Prozent. Im gehobenen technischen Dienst waren insgesamt 11 Personen tätig, davon 2 Frauen.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den im gehobenen Dienst Beschäftigten differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Abbildung 10: Laufbahngruppe gehobener Dienst Ämter (30.06.2020)



Bewertung:

Im gehobenen Dienst sind - auch dank einer gezielten Einstellung - derzeit Frauen gut repräsentiert. In der Besoldungsgruppe A 13 konnte der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum um 27 Prozent gesteigert werden.

2.3.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2020 waren insgesamt 9 Personen (alles Frauen) im mittleren Dienst beschäftigt. Im technischen Dienst gab es keine Beschäftigten.

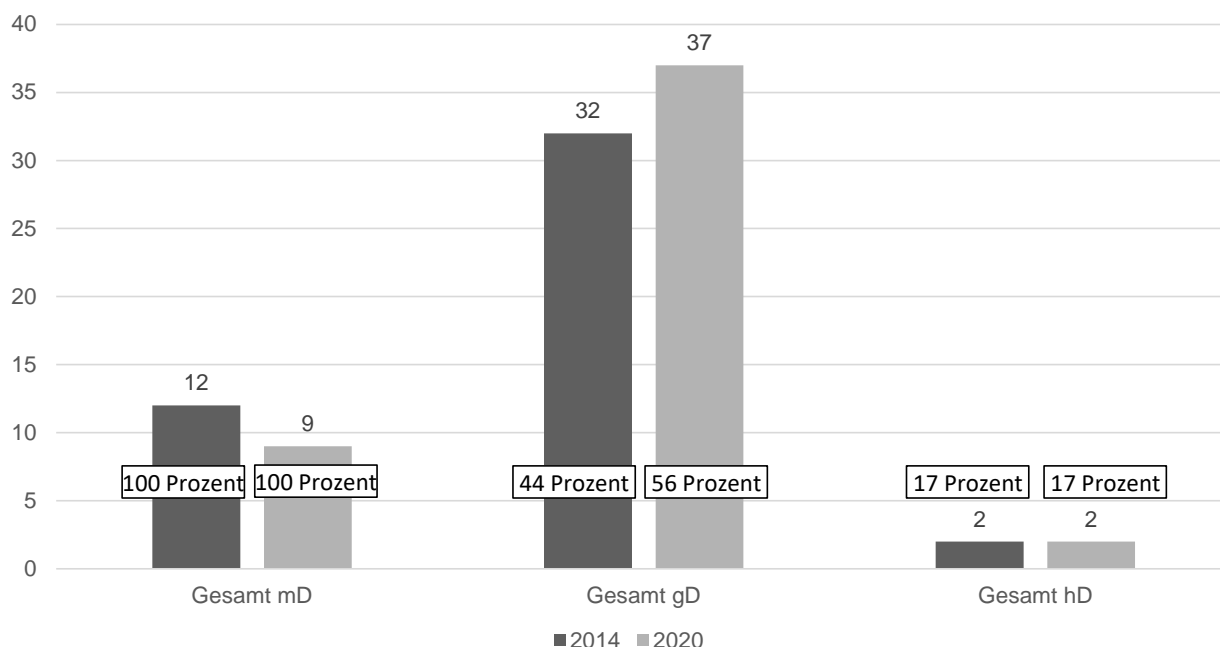
In den Besoldungs- und Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst zuzurechnen sind, beträgt der Anteil der Frauen 100 Prozent.

Bewertung:

In allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind nur Frauen beschäftigt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Stellen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes überwiegend durch Assistenzfunktionen, im Prüfungsbereich sowie vor allem im Sekretariatsbereich, und damit durch Tätigkeitsbereiche mit traditionell hohem Frauenanteil gekennzeichnet sind.

2.3.4 Zusammenfassung

Abbildung 11: Frauenanteile Ämter am 30.06.2014 und am 30.06.2020 in den jeweiligen Laufbahngruppen



Am stärksten stieg der Frauenanteil im gehobenen Dienst. Mit 56 Prozent sind dort über die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Im höheren Dienst sind bisher nur 2 Frauen beschäftigt. Eines der drei technischen Referate wird von einer Frau geleitet. Im mittleren Dienst sind Frauen überrepräsentiert.

Bewertung:

Das Ziel des letzten Chancengleichheitsplans, den Frauenanteil in den Ämtern zu erhöhen, konnte erreicht werden. Im gehobenen Dienst konnte der Anteil der Frauen gesteigert werden. Hier sind Frauen nun in der Überzahl. Im höheren Dienst sind die Frauen noch unterrepräsentiert, sodass hier weiterer Handlungsbedarf besteht.

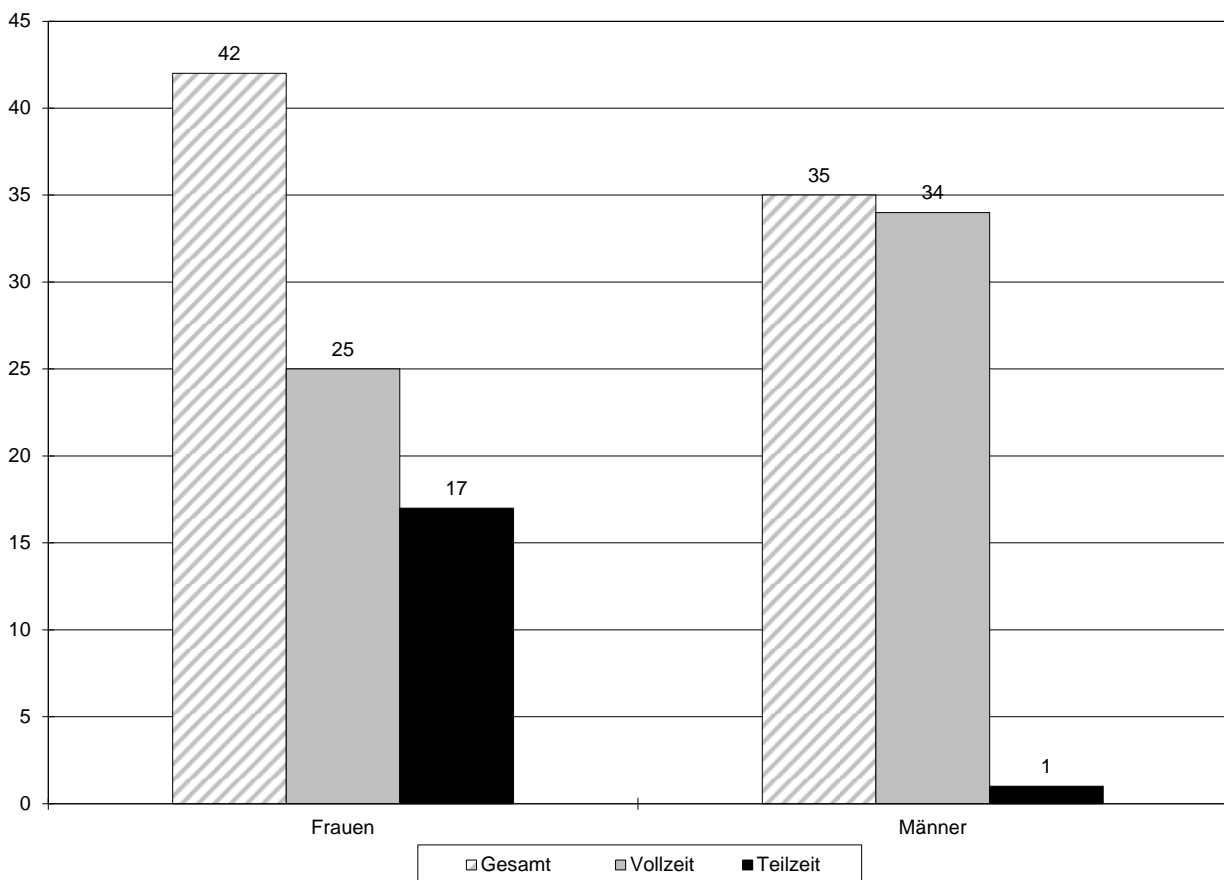
2.4 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Betrachtung der Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung werden nur die im aktiven Dienst der Ämter befindlichen Personen (also auch solche Beschäftigte, die während einer Beurlaubung in Teilzeit arbeiten sowie Beschäftigte in Altersteilzeit), nicht aber die

ohne Bezüge Beurlaubten berücksichtigt. Zum Stichtag 30.06.2020 waren dies insgesamt 77 Personen. Hiervon waren 59 Personen vollzeitbeschäftigt, 18 Personen arbeiteten in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 23 Prozent. 94 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.

25 Frauen arbeiteten in Vollzeit, 17 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeitanteil von 40 Prozent. Von den insgesamt 35 Männern arbeiteten 34 in Vollzeit, einer in Teilzeit.

Abbildung 12: Voll-/Teilzeitbeschäftigung Ämter (30.06.2020)



Bei den Frauen lag der Umfang der Teilzeit zwischen 40 Prozent und 85 Prozent, bei dem männlichen Beschäftigten wurde eine Teilzeit von 80 Prozent vereinbart.

2.4.1 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

2.4.1.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes keine Beschäftigten in Teilzeit tätig (ebenso wie 2014).

2.4.1.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2020 waren in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes 66 Personen tätig, 13 davon in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag im gehobenen Dienst bei 20 Prozent. 12 Frauen und 1 Mann waren teilzeitbeschäftigt. Von den 37 im gehobenen Dienst tätigen Frauen waren 12 in Teilzeit beschäftigt, was einem Anteil von 32 Prozent entspricht.

2.4.1.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 9 Personen tätig, alle waren Frauen. Teilzeitbeschäftigt waren 5 Frauen (55 Prozent).

Bewertung:

Der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, kommt vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf große Bedeutung zu und wird von der Dienststellenleitung des Rechnungshofs nachdrücklich unterstützt. Die Dienststellenleitung des Rechnungshofs erkennt nicht, dass die mit ihrer spezifischen Aufgabenstellung verbundene - zum Teil länger andauernde - Außendiensttätigkeit besonders belastend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein kann. Durch die zunehmende Digitalisierung wird sich der Anteil an Außendiensttätigkeit, die eher erschwerend ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in den nächsten Jahren weiter verringern.

2.5 Mobiles Arbeiten

Eine Form der mobilen Arbeit ist die Telearbeit. Zum 30.06.2020 arbeiteten 24 Beschäftigte in Telearbeit, was einem Anteil von 28 Prozent der zum Stichtag erfassten Personen entspricht. Es handelt sich dabei um 13 Frauen (27 Prozent der beschäftigten Frauen) und 11 Männer (28 Prozent der beschäftigten Männer).

Verteilt auf die einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 3: Telearbeitende bei den Ämtern nach Laufbahngruppen

	Frauen	Männer
Höherer Dienst	1	0
Gehobener Dienst	11	11
Mittlerer Dienst	1	0

Bewertung:

Als Form der mobilen Arbeit kann Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Rechnungshof hat mit Wirkung zum 01.04.2014 den Anwendungsbereich der DV-Telearbeit erheblich erweitert. Zu Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 waren alle Bediensteten mit einem Laptop und einem Token bzw. Zertifikat ausgestattet, sodass alle Bediensteten in Heimarbeit arbeiten konnten. Aufgrund der hier gemachten Erfahrungen soll, nach einer Evaluation, über eine Neuregelung nachgedacht werden.

2.6 Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2020 waren insgesamt 10 Beschäftigte, davon 6 Frauen (im gehobenen Dienst) und 4 Männer (2 im gehobenen Dienst, 2 im höheren Dienst) ohne Bezüge beurlaubt.

2.7 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Einklang mit der Gesetzesbegründung zu § 4 Absatz 5 ChancenG sind Stellen ab der Referatsleitung aufwärts den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zuzuordnen.

Von den 11 Beschäftigten, die zum Stichtag 30.06.2020 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 2 Frauen und 9 Männer. Der Frauenanteil unter den Führungskräften belief sich somit auf 18 Prozent.

Die Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind mit der unter Punkt 2.3.1 im einzelnen dargestellten Personengruppe des höheren Dienstes identisch. Insoweit wird auf die dortigen Ausführungen und ergänzend auf Punkt 1.3.1 und 1.6 Bezug genommen.

2.8 Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2020 gab es bei den Ämtern keine Auszubildenden.

2.9 Bewerbungen und Einstellungen

Bei 34 Einstellungen im Berichtszeitraum konnten 19 Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies entspricht einer durchschnittlichen Einstellungsquote von 56 Prozent. Im höheren Dienst gab es eine Einstellung im Berichtszeitraum; diese Stelle wurde mit einem Mann besetzt.

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Vorstellungsgesprächen teil.

Bewertung:

Bei den Ämtern konnte erreicht werden, dass zwischenzeitlich bei über der Hälfte der Neueinstellungen Frauen ausgewählt wurden.

2.10 Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil bei den Beförderungen in den Ämtern auf insgesamt 59 Prozent gestiegen. Beim Aufstieg vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil bei 100 Prozent.

Der Rechnungshof hat 4 Beschäftigte aus den Ämtern zu Führungslehrgängen der Führungsakademie Baden-Württemberg für den höheren Dienst entsandt (alle männlich). Frauen hatten sich hierfür leider nicht beworben.

Bewertung:

Im Rahmen der Personalentwicklung ist der Rechnungshof auch bei den Ämtern bemüht, Frauen durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Desgleichen achtet der Rechnungshof bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen darauf, dass Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen in den Ämtern die gleichen Chancen haben.

2.11 Altersstruktur

Hier gelten die Ausführungen unter Punkt 1.10 entsprechend.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Ämtern betrug zum 30.06.2020 49,5 Jahre.

Tabelle 4: Altersstruktur Staatliche Rechnungsprüfungsämter ab dem 57. Lebensjahr

Alter	Altersstruktur der Beschäftigten in den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern in der Altersgruppe ab dem 57. Lebensjahr				
	30.06.2020				
	Beschäftigte gesamt	Davon Männer		Davon Frauen	
		Absolut	In Prozent	Absolut	In Prozent
57 bis 60	8	5	63	3	38
61 bis 62	9	6	67	3	33
ab 63	3	2	67	1	33
Summe	20	13	65	7	35

Diese Altersstruktur zeigt, dass bei den Ämtern in den nächsten 10 Jahren ein erhebliches Potenzial für die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht.

Teil II

Zielvorgaben und Maßnahmen

**Rechnungshof
und Staatliche Rechnungsprüfungsämter**

1 Zielvorgaben

1.1 Einstellungen

Nach § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

Sowohl im Rechnungshof als auch in den Ämtern sind Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes unterrepräsentiert. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes mit einem Anteil von 20 Prozent im Rechnungshof bzw. 17 Prozent in den Ämtern sind Frauen sogar deutlich unterrepräsentiert. Der Rechnungshof strebt eine Erhöhung des Frauenanteils durch entsprechende Neueinstellungen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung an. Auch wird bei der zukünftigen Personalgewinnung zu berücksichtigen sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den höheren Dienst nicht nur im Rahmen des Aufstiegs durch Binnenrekrutierungen, sondern auch durch externe Ausschreibungen zu gewinnen.

1.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Nach § 11 Absatz 1 ChancenG ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Auch hier ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

Zweck der Regelungen ist es, die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz der Frauen insbesondere im höheren Dienst, in höherwertigen Tätigkeiten und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu beseitigen. Diese Zielvorgaben des Gesetzes verpflichten die Dienststellenleitung.

2 Ziele

Entsprechend seinen Leitlinien zur Personalentwicklung vom Februar 2014 verfolgt der Rechnungshof für seinen Geschäftsbereich folgende Ziele:

- Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen sollen im höheren Dienst zur Besetzung durch Frauen vorgesehen sein.
- Für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes wird angestrebt, den Anteil der Frauen in allen Beförderungsamtern durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen; insbesondere soll der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich gesteigert werden.
- Für die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes wird angestrebt, den Anteil der Frauen beim Rechnungshof weiter zu erhöhen.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird jeweils beachtet.

Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen wird gemäß § 6 Absatz 1 Satz 4 des Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes Rechnung getragen.

3 Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Dabei sieht das ChancenG selbst eine Reihe von Maßnahmen aus den genannten Bereichen vor.

Die zum Stichtag 30.06.2020 erhobenen Daten dokumentieren die Wirkung der in den letzten Jahren im Rechnungshof und den Ämtern durchgeführten frauenfördernden Maßnahmen und zeigen den weiteren Handlungsbedarf. Die bisherige Praxis der Frauenförderung soll deshalb unter Berücksichtigung der Leitlinien zur Personalentwicklung vom Februar 2014 fortgeführt und - soweit erforderlich - intensiviert und weiterentwickelt werden.

Am stärksten konnte der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes gesteigert werden. Hier lag die Frauenquote bei den Neueinstellungen für den gesamten Geschäftsbereich in den letzten Jahren bei rund 45 Prozent. Bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern besteht hier keine Unterrepräsentanz mehr, auch beim Rechnungshof werden sich die Zahlen tendenziell angleichen.

Als Handlungsfeld wird aber weiter die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Betreuung, Pflege und Beruf gesehen, um die Repräsentanz von Frauen auch in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, insbesondere in Führungspositionen, zu steigern.

Die nachfolgend dargestellten Maßnahmen zur Frauenförderung gelten grundsätzlich für alle Laufbahngruppen im Rechnungshof und den Ämtern.

3.1 Personalauswahl

3.1.1 Stellenausschreibungen

Entsprechend der gesetzlichen Regelung in § 9 ChancenG werden freie Stellen regelmäßig im Geschäftsbereich des Rechnungshofs sowie öffentlich ausgeschrieben. Von diesem Grundsatz sind im Einzelfall, wie in § 9 Absatz 3 und 4 ChancenG vorgesehen, Ausnahmen nach § 11 Absatz 2 und 3 Landesbeamtengesetz möglich. In einem solchen Fall wird die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt.

Mit einer Ausschreibung wird ein größerer Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern erreicht und damit die Auswahl an qualifizierten Bewerberinnen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes erhöht.

Der Ausschreibungstext wird geschlechtsneutral formuliert bzw. es wird die weibliche und männliche Form der Berufsbezeichnung dargestellt. Das Anforderungsprofil und die Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung klar formuliert.

In Stellenausschreibungen wird regelmäßig auf die Teilbarkeit von Vollzeitstellen hingewiesen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, soweit nicht ausnahmsweise zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Soweit Stellen in Bereichen ausgeschrieben werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen in den Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Die Beauftragte für Chancengleichheit und die Personalvertretungen erhalten vorab eine Mehrfertigung des Ausschreibungstextes.

3.1.2 Vorstellungsgespräche und Personalauswahlgespräche

Entsprechend § 10 Absatz 1 ChancenG sollen - sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen - zu Vorstellungsgesprächen und Assessment-Center ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen eingeladen werden, soweit sie die entsprechenden Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

3.1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Auswahlentscheidungen

Solange Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind, wird der Rechnungshof gemäß § 11 Absatz 1 ChancenG seine Möglichkeiten nutzen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG) nach Maßgabe der Zielvorgaben dieses Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie bei Beförderungen, den Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, beteiligt (§ 11 Absatz 4 ChancenG). Hierdurch ist gewährleistet, dass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und noch Einfluss darauf nehmen kann. Die entscheidungsrelevanten Daten und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen werden ihr frühzeitig zur Verfügung gestellt. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erfolgt vor der Beteiligung der Personalvertretung.

3.2 Personalentwicklung

Für den Rechnungshof und die Ämter wurden im Jahr 2014 Leitlinien zur Personalentwicklung in Kraft gesetzt. Danach ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern integrativer Bestandteil der Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Rechnungshofs. Die Personalvertretungen, die Beauftragte für Chancengleichheit und die Vertrauenspersonen der behinderten Menschen im Geschäftsbereich des Rechnungshofs waren an der Entwicklung der Leitlinien beteiligt.

Um den Anteil der Frauen in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und insbesondere auch in Führungspositionen zu erhöhen, sieht der Rechnungshof in seinem Geschäftsbereich folgende Personalentwicklungsmaßnahmen vor:

3.2.1 Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten

Die unmittelbaren Vorgesetzten sind generell aufgefordert, insbesondere im jährlichen Mitarbeitergespräch Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufzuzeigen und dazu zu motivieren, von entsprechenden Angeboten Gebrauch zu machen. Außerdem sollen sie durch gezielte Fördermaßnahmen, wie z. B. die Mitarbeit in einem Projekt oder in einer Arbeitsgruppe oder durch Änderungen des Aufgabenzuschnitts dazu beitragen, Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

Auch das Personalreferat geht gezielt auf Frauen zu und zeigt diesen Aufstiegsmöglichkeiten auf und motiviert qualifizierte Frauen, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Hierzu zählen gemäß den Leitlinien zur Personalentwicklung

- Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Finanzkontrolle (Wechsel der Dienststelle, Referats- bzw. Abteilungswechsel),
- Abordnungen innerhalb der Finanzkontrolle,
- Hospitationen bei anderen Dienststellen bzw. Einrichtungen und
- zeitlich begrenzter Personalaustausch
 - mit anderen Dienststellen des Landes und
 - mit anderen Rechnungshöfen (Europa, Bund und Länder).

3.2.2 Versammlung der weiblichen Beschäftigten

Der Rechnungshof unterstützt die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Durchführung von Versammlungen der weiblichen Beschäftigten (§ 20 Absatz 2 Satz 3 ChancenG) auch durch die Bereitstellung finanzieller Mittel für den Einsatz entsprechender Fachreferentinnen und -referenten. Versammlung weiblicher Beschäftigten sind eine mögliche Plattform, um die Frauen im Geschäftsbereich des Rechnungshofs über frauenspezifische Themen zu informieren.

3.2.3 Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen sind eine wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen. Sie sollen es insbesondere ermöglichen, Entscheidungen über eine Beförderung oder Einstellung am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten.

Die Beurteilerin bzw. der Beurteiler hat die Aufgabe, die Leistungen abgestuft und untereinander vergleichbar zu bewerten sowie die Ausprägung relevanter Befähigungen festzustellen.

Die zu bewertenden Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung.

Der Rechnungshof achtet darauf, dass die dienstlichen Beurteilungen in seinem Geschäftsbereich diskriminierungsfrei und damit auch geschlechtergerecht ausfallen. Der Rechnungshof hat die Vorbeurteilenden im Rahmen der Beurteilungsrunde 2019 zu diesem Thema sensibilisiert und informiert. Im Mitarbeiterportal sind zwei Arbeitshilfen veröffentlicht:

- Geschlechtergerecht beurteilen - Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen (Quelle: Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München)
- Dokumentation Gender Mainstreaming in der Personalbeurteilung (Quelle: Senatsverwaltung der Justiz, Berlin)

Diese Informationen sollen u. a. Hilfestellung für eine objektive Beurteilung insbesondere von Teilzeit- und Telearbeitskräften geben.

Die Beurteilerinnen und Beurteiler sollen künftig vor jeder Regelbeurteilung hinsichtlich diskriminierungsfreier Beurteilungen sensibilisiert bzw. entsprechend geschult werden.

3.3 Fort- und Weiterbildung

3.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Der Rechnungshof fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter in seinem Geschäftsbereich (§ 12 Absatz 1 ChancenG).

Bei allen Fortbildungsmaßnahmen wird ein besonderes Augenmerk auf die Teilnahme von Frauen gelegt.

Darüber hinaus bietet der Rechnungshof Seminare speziell für Frauen an, die sich mit frauenspezifischen Themen beschäftigen. Diese Seminare sollen Frauen stärken und u. a. dazu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Planung und Gestaltung des Fortbildungsprogramms beteiligt.

Der Rechnungshof beabsichtigt, seine Fortbildungen zeitlich und räumlich so zu organisieren, dass Beschäftigte mit Familienpflichten oder Teilzeitbeschäftigte nach Möglichkeit teilnehmen können.

Der Rechnungshof strebt an, Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

3.3.2 Themen zur Chancengleichheit

Der Rechnungshof beabsichtigt, auch in Zukunft bei Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen immer wieder Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen. Dabei sollen nicht nur Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sondern sämtliche Beschäftigte angesprochen werden.

3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Rechnungshof unterstützt die Beschäftigten in seinem Geschäftsbereich bei der Vereinbarkeit von Familie, Betreuung, Pflege und Beruf.

3.4.1 Teilzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung kann für viele Beschäftigte eine Voraussetzung zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Betreuung, Pflege und Beruf sein.

Anträgen auf Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wurde und wird - wie bereits bisher - entsprochen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen dargelegt werden. Der Rechnungshof wird auch den aus sonstigen Gründen beantragten Teilzeitbeschäftigungen entsprechen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.4.2 Mobiles Arbeiten

Im Geschäftsbereich des Rechnungshofs wurde die Möglichkeit der Telearbeit als Form des mobilen Arbeitens im Jahr 2004 geschaffen. Hauptziel der Dienstvereinbarung war es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Beschäftigte in schwierigen persönlichen Situationen bzw. Lebensabschnitten zu unterstützen. Die Telearbeit ermöglicht den Beschäftigten, ihre Tätigkeiten im Wechsel sowohl in der Dienststelle als auch zu Hause zu verrichten.

Die flexiblen Arbeitsformen Teilzeitbeschäftigung und mobiles Arbeiten werden - teilweise in Kombination - überwiegend von Beschäftigten mit Kindern, aber auch zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen genutzt. Soll einem entsprechenden Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten nicht entsprochen werden, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Im Jahr 2014 wurde eine neue Dienstvereinbarung über Telearbeit für den Geschäftsbereich des Rechnungshofs abgeschlossen. Grundsätzlich wird nun allen Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, Telearbeit auszuüben. So ist Telearbeit auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben möglich. Lediglich die Amtsleitungen wurden im Hinblick auf Ihre Funktion von der Telearbeit ausgenommen. Beschäftigten mit Familien- oder Betreuungspflichten wird Telearbeit vorrangig ermöglicht.

Aufgrund der mit Heimarbeit während der Corona-Pandemie gemachten Erfahrungen wurde eine Arbeitsgruppe „Mobiles Arbeiten“ einberufen, die sich mit der Einführung neuer Arbeitsmodelle (Home-Office, Mobiler Arbeitsplatz usw.) im Geschäftsbereich des Rechnungshofs befasst.

Neben der Möglichkeit, von den verschiedenen Arbeitszeitmodellen Gebrauch zu machen, ist deren Akzeptanz nicht minder bedeutsam. Telearbeit und Teilzeitarbeit dürfen das berufliche Fortkommen - auch von Männern - nicht beeinträchtigen. Der Rechnungshof achtet hierauf vor allem auch bei dienstlichen Beurteilungen (siehe oben Teil II Punkt 3.4.1).

3.4.3 Kinderbetreuung

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Standorte in Karlsruhe, Freiburg, Stuttgart und Tübingen und die eigene Behördengröße kann der Rechnungshof in seinem Geschäftsbereich keine eigene Kinderbetreuung anbieten. Er unterstützt seine Beschäftigten aber bei vorübergehenden Betreuungsgängnissen.

Über externe Betreuungsangebote für schulpflichtige Kinder in den Sommerferien (z. B. Kinderferienprogramm des Regierungspräsidiums Karlsruhe) informiert die Beauftragte für Chancengleichheit.

3.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Anträgen auf Bewilligung von Urlaub aus familiären Gründen wird - wie bereits bisher - entsprochen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Der Rechnungshof wird auch den aus sonstigen Gründen beantragten Beurlaubungen entsprechen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Rechnungshof erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch folgende Maßnahmen:

Bereits vor und gegebenenfalls auch während der Beurlaubung werden Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven während oder nach der Beurlaubung geführt.

Die in Elternzeit befindlichen Beschäftigten erhalten die Hauszeitschrift „FINK BW“ und werden zum Betriebsausflug und anderen Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen.

Auch Beschäftigungsmöglichkeiten während einer Beurlaubung stärken die Verbindung zur Dienststelle und erleichtern den Wiedereinstieg. Deshalb ist der Rechnungshof bestrebt, in seinem Geschäftsbereich verstärkt Anträgen auf unterhältige Teilzeit während der Elternzeit stattzugeben.

Um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder Beurlaubung zu erleichtern, besteht für entsprechende Angehörige des Rechnungshofs und der Ämter die Möglichkeit, während der Beurlaubung kostenfrei an hausinternen Fortbildungen teilzunehmen.

Rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg werden vorbereitende Gespräche geführt, in denen individuelle, den Einstieg erleichternde Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart

werden. Soweit Fortbildungsbedarf besteht, werden die notwendigen Schulungen - wenn möglich - bereits im Vorfeld festgelegt.

Bei ihrem Wiedereinstieg werden Beschäftigte bei Bedarf analog der Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den Leitlinien zur Personalentwicklung unterstützt.

3.6 Geschlechtergerechte Sprache

Im Geschäftsbereich des Rechnungshofs wird darauf geachtet, dass Texte möglichst geschlechtergerecht abgefasst werden. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in der weiblichen Sprachform verwendet.

3.7 Statistische Auswertungen

Zum Stichtag 30.06.2020 ergeben sich nachfolgende statistische Auswertungen:

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020					Erhebungsvordruck I.1				
Rechnungshof Baden-Württemberg											
Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Nicht-technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in Prozent	Darunter Frauen				
							Technischer Dienst	In Prozent	Nicht-technischer Dienst	In Prozent	
Höherer Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	B 9	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 6	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	B 5	4	0	4	1	25,00	0	0,00	1	25,00	
	B 3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 2	4	0	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 16	11	1	10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 15	12	1	11	3	25,00	1	100,00	2	18,18	
	A 14	8	0	8	4	50,00	0	0,00	4	50,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	A 13	6	0	6	1	16,67	0	0,00	1	16,67	
	AT	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 15	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 14	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 13	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		50	2	48	10	20,00	1	50,00	9	18,75	
Gehobener Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	A 13	41	9	32	14	34,15	1	11,11	13	40,63	
	A 12	10	1	9	7	70,00	1	100,00	6	66,67	
	A 11	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 10	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	A 9	2	0	2	2	100,00	0	0,00	2	100,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 12	2	1	1	1	50,00	1	100,00	0	0,00	
	E 11	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 10	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	E 9B	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
Insgesamt		61	11	50	27	44,26	3	27,27	24	48,00	
Mittlerer Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	A 9	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	A 8	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 7	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 6	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 9A	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 8	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 7	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 6	5	0	5	5	100,00	0	0,00	5	100,00	
	E 5	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 4	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 3	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		14	1	13	9	64,29	0	0,00	9	69,23	
INSGESAMT		125	14	111	46	36,80	4	28,57	42	37,84	

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020					Erhebungsvordruck I.1				
Rechnungshof Baden-Württemberg											
Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Nicht-technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in Prozent	Darunter Frauen				
							Technischer Dienst	In Prozent	Nicht-technischer Dienst	In Prozent	
Höherer Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	B 9	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 6	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	B 5	4	0	4	1	25,00	0	0,00	1	25,00	
	B 3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 2	4	0	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 16	11	1	10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 15	12	1	11	3	25,00	1	100,00	2	18,18	
	A 14	4	0	4	2	50,00	0	0,00	2	50,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	A 13	5	0	5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	AT	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 15	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 14	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 13	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		45	2	43	7	15,56	1	50,00	6	13,95	
Gehobener Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	A 13	32	9	23	8	25,00	1	11,11	7	30,43	
	A 12	5	0	5	2	40,00	0	0,00	2	40,00	
	A 11	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 10	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	A 9	2	0	2	2	100,00	0	0,00	2	100,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 12	2	1	1	1	50,00	1	100,00	0	0,00	
	E 11	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 10	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	E 9B	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
Insgesamt		47	10	37	16	34,04	2	20,00	14	37,84	
Mittlerer Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	A 9	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	A 8	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 7	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 6	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 9A	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 8	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 7	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 6	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 5	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 4	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 3	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		7	0	7	2	28,57	0	0,00	2	28,57	
INSGESAMT		99	12	87	25	25,25	3	25,00	22	25,29	

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020					Erhebungsvordruck I.1				
Rechnungshof Baden-Württemberg											
Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Nicht-technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in Prozent	Darunter Frauen				
							Technischer Dienst	In Prozent	Nicht-technischer Dienst	In Prozent	
Höherer Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	B 9	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 6	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 5	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 3	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	B 2	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 16	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 15	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 14	4	0	4	2	50,00	0	0,00	2	50,00	
A 13	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	AT	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 15	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 14	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
E 13	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
Insgesamt		5	0	5	3	60,00	0	0,00	3	60,00	
Gehobener Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	A 13	9	0	9	6	66,67	0	0,00	6	66,67	
	A 12	4	0	4	4	100,00	0	0,00	4	100,00	
	A 11	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 10	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 9	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 12	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 11	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 10	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		13	0	13	10	76,92	0	0,00	10	76,92	
Mittlerer Dienst											
Beamtinnen/ Beamte	A 9	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 8	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 7	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A 6	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	E 9A	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 8	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 7	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 6	4	0	4	4	100,00	0	0,00	4	100,00	
	E 5	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 4	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E 3	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		7	0	7	7	100,00	0	0,00	7	100,00	
INSGESAMT		25	0	25	20	80,00	0	0,00	20	80,00	

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020		Erhebungsvordruck I.2	
Rechnungshof Baden-Württemberg					
Dienstverhältnis	Beurlaubte				
	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent		
Beamten/Beamtinnen					
Höherer Dienst	0	0	0		
Gehobener Dienst	1	1	100		
Mittlerer Dienst	0	0	0		
Insgesamt	1	1	100		
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer					
Höherer Dienst	0	0	0		
Gehobener Dienst	0	0	0		
Mittlerer Dienst	0	0	0		
Insgesamt	0	0	0		
INSGESAMT	1	1	100		

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020		Erhebungsvordruck I.3						
Rechnungshof Baden-Württemberg										
Dienstverhältnis	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben								
		Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
		Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent
Höherer Dienst										
Beamten/Beamtinnen	B 9	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0,00
	B 6	2	1	50,00	2	1	50,00	0	0	0,00
	B 5	4	1	25,00	4	1	25,00	0	0	0,00
	B 3	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0,00
	B 2	4	0	0,00	4	0	0,00	0	0	0,00
	A 16	10	0	0,00	10	0	0,00	0	0	0,00
	A 15	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00
	A 14	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00
	A 13	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	AT	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
	E 15	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
	E 14	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
	E 13	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
INSGESAMT		24	4	16,67	24	4	16,67	0	0	0,00

Dienststelle:		Zeitraum: 01.07.2014 bis 30.06.2020			Erhebungsvordruck I.4		
Rechnungshof Baden-Württemberg							
Dienstverhältnis	Bewerbungen für Einstellungen			Einstellungen			
	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	
Beamtinnen/Beamte							
Höherer Dienst	148	51	34,46	13	2	15,38	
Gehobener Dienst	146	62	42,47	19	9	47,37	
Mittlerer Dienst	0	0	0,00	0	0	0,00	
Insgesamt	294	113	38,44	32	11	34,38	
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer							
Höherer Dienst	0	0	0,00	0	0	0,00	
Gehobener Dienst	0	0	0,00	0	0	0,00	
Mittlerer Dienst	62	57	91,94	4	3	75,00	
Einfacher Dienst	0	0	0,00	0	0	0,00	
Insgesamt	62	57	91,94	4	3	75,00	
INSGESAMT	356	170	47,75	36	14	38,89	

Dienststelle:		Zeitraum: 01.07.2014 bis 30.06.2020			Erhebungsvordruck I.5		
Rechnungshof Baden-Württemberg							
Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppen	Beschäftigte, die befördert oder höhergruppiert wurden					
		Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent			
Beförderungen nach Besoldungsgruppe (ohne Laufbahnaufstieg)							
Höherer Dienst	A 13 bis B 9	40	13	32,50			
Gehobener Dienst	A 9 bis A 13	48	17	35,42			
Mittlerer Dienst	A 5 bis A 9	3	2	66,67			
Insgesamt		91	32	35,16			
Höhergruppierungen nach Entgeltgruppe							
Höherer Dienst	E 13 bis E 15, AT	0	0	0,00			
Gehobener Dienst	E 9 bis E 12	0	0	0,00			
Mittlerer Dienst	E 2 bis E 9	7	6	85,71			
Insgesamt		7	6	85,71			
INSGESAMT		98	38	38,78			

Dienststelle:	Zeitraum: 01.07.2014 bis 30.06.2020		Erhebungsvordruck I.6
Rechnungshof Baden-Württemberg			
Laufbahnaufstieg, Übertragung leitender Funktionen	Beschäftigte		
	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent
Laufbahnaufstieg			
Beamtinnen/Beamte			
vom gehobenen in den höheren Dienst	6	4	66,67
vom mittleren in den gehobenen Dienst	1	1	100,00
vom einfachen in den mittleren Dienst	0	0	0,00
Insgesamt	7	5	71,43
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
vom gehobenen in den höheren Dienst	0	0	0,00
vom mittleren in den gehobenen Dienst	0	0	0,00
vom einfachen in den mittleren Dienst	0	0	0,00
Insgesamt	0	0	0,00
INSGESAMT	7	5	71,43
Übertragung leitender Funktionen z. B. Leitung einer Dienststelle oder Organisationseinheit (Abteilung, Referat)/auch Stellvertretung			
Beamtinnen/Beamte			
Insgesamt	4	2	50,00
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
Insgesamt	0	0	0,00
INSGESAMT	4	2	50,00

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020					Erhebungsvordruck I.1			
Staatliche Rechnungsprüfungsämter										
Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt)								
		Insgesamt	Technischer Dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in Prozent	Darunter Frauen			
							Technischer Dienst	In Prozent	Nicht- technischer Dienst	In Prozent
Höherer Dienst										
Beamtinnen / Beamte	A16	2	0	2	0	0	0	0,00	0	0,00
	A15	3	2	1	1	33	1	50,00	0	0,00
	A14	5	0	5	0	0	0	0,00	0	0,00
	A13	2	0	2	1	50	0	0,00	1	50,00
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	AT	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00
	E 15	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00
	E 14	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00
	E 13	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00
Insgesamt		12	2	10	2	17,00	1	50,00	1	10,00
Gehobener Dienst										
Beamtinnen / Beamte	A13+Z	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	A13	22	1	21	9	41,00	0	0,00	9	43,00
	A12	32	5	27	23	72,00	2	40,00	21	78,00
	A11	3	0	3	1	33,00	0	0,00	1	33,00
	A10	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	A 9	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	E12	4	3	1	1	25,00	0	0,00	1	100,00
	E11	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	E 9B	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00
Insgesamt		66	11	55	37	56,00	2	18,00	35	64,00
Mittlerer Dienst										
Beamtinnen / Beamte	A 9	2	0	2	2	100,00	0	0,00	2	100,00
	A 7	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	E 8	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	E 6	4	0	4	4	100,00	0	0,00	4	100,00
	E 9A	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00
Insgesamt		9	0	9	9	100,00	0	0,00	9	100,00
INSGESAMT		87	13	74	48	55,00	3	23,00	45	61,00

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020					Erhebungsvordruck I.1				
Staatliche Rechnungsprüfungsämter											
Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in Prozent	Darunter Frauen				
							Technischer Dienst	In Prozent	Nicht- technischer Dienst	In Prozent	
Höherer Dienst											
Beamtinnen / Beamte	A16	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A15	2	2	0	1	50,00	1	50,00	0	0,00	
	A14	4	0	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A13	2	0	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
Insgesamt		10	2	8	2	20,00	1	50,00	1	13,00	
Gehobener Dienst											
Beamtinnen / Beamte	A13+Z	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A13	17	1	16	5	29,00	0	0,00	5	31,00	
	A12	19	2	17	12	63,00	0	0,00	12	71,00	
	A11	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	A10	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	E12	3	3	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
	E11	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Insgesamt		45	8	37	19	42,00	0	0,00	19	51,00	
Mittlerer Dienst											
Beamtinnen / Beamte	A 7	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 8	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	E 6	2	0	2	2	100,00	0	0,00	2	100,00	
	Insgesamt		4	0	4	4	100,00	0	0,00	4	100,00
INSGESAMT		59	10	49	25	42,00	1	10,00	24	49,00	

Dienststelle:		Stichtag: 30.06.2020					Erhebungsvordruck I.1				
Staatliche Rechnungsprüfungsämter											
Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte)									
		Insgesamt	Technischer Dienst	Nicht- technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in Prozent	Darunter Frauen				
							Technischer Dienst	In Prozent	Nicht- technischer Dienst	In Prozent	
Gehobener Dienst											
Beamtinnen / Beamte	A13	3	0	3	3	100,00	0	0,00	3	100,00	
	A12	8	3	5	7	100,00	2	67,00	5	100,00	
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	E12	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
	E 9B	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
Insgesamt		13	3	10	12	100,00	2	67,00	10	100,00	
Mittlerer Dienst											
Beamtinnen / Beamte	A 9	2	0	2	2	100,00	0	0,00	2	100,00	
Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer	E 6	2	0	2	2	100,00	0	0,00	2	100,00	
	E 9A	1	0	1	1	100,00	0	0,00	1	100,00	
Insgesamt		5	0	5	5	100,00	0	0,00	5	100,00	
INSGESAMT		18	3	15	17	100,00	2	67,00	15	100,00	

Dienststelle: Staatliche Rechnungsprüfungsämter		Stichtag: 30.06.2020		Erhebungsvordruck I.2	
Beurlaubte					
Dienstverhältnis	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent		
Beamten/Beamtinnen					
Höherer Dienst	2	0	0		
Gehobener Dienst	8	6	75		
Mittlerer Dienst	0	0	0		
Insgesamt	10	6	60		
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer					
Höherer Dienst	0	0	0		
Gehobener Dienst	0	0	0		
Mittlerer Dienst	0	0	0		
Insgesamt	0	0	0		
INSGESAMT	10	6	60		

Dienststelle: Staatliche Rechnungsprüfungsämter		Stichtag: 30.06.2020		Erhebungsvordruck I.3						
Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben										
Dienstverhältnis	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
		Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent
Höherer Dienst										
Beamten und Beamtinnen	A 16	2	0	0,00	2	0	0,00	0	0	0,00
	A 15	3	1	33,33	3	1	33,33	0	0	0,00
	A 14	4	0	0,00	4	0	0,00	0	0	0,00
	A 13	2	1	50,00	2	1	50,00	0	0	0,00
INSGESAMT		11	2	18,18	11	2	18,18	0	0	0,00

Dienststelle:		Zeitraum: 01.07.2014 bis 30.06.2020			Erhebungsvordruck I.4		
Staatliche Rechnungsprüfungsämter							
Dienstverhältnis	Bewerbungen für Einstellungen			Einstellungen			
	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent	
Beamtinnen/Beamte							
Höherer Dienst	1	0	0,00	1	0	0,00	
Gehobener Dienst	200	91	45,50	30	16	53,33	
Mittlerer Dienst	0	0		0	0		
Insgesamt	201	91	45,27	31	16	51,61	
Arbeiterinnen/Arbeiter							
Höherer Dienst	0	0		0	0		
Gehobener Dienst	0	0		0	0		
Mittlerer Dienst	18	18	100,00	3	3	100,00	
Einfacher Dienst	0	0		0	0		
Insgesamt	18	18	100,00	3	3	100,00	
INSGESAMT	219	109	49,77	34	19	55,88	

Dienststelle:		Zeitraum: 01.07.2014 bis 30.06.2020			Erhebungsvordruck I.5		
Staatliche Rechnungsprüfungsämter							
Dienstverhältnis	Besoldungs- / Entgeltgruppen	Beschäftigte, die befördert oder höhergruppiert wurden					
		Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent			
Beförderungen nach Besoldungsgruppe (ohne Laufbahnaufstieg)							
Höherer Dienst	A 13 bis A 16	10	2	20,00			
Gehobener Dienst	A 9 bis A 13	39	25	64,10			
Mittlerer Dienst	A 5 bis A 9	3	3	100,00			
Insgesamt		52	30	57,69			
Höhergruppierungen nach Entgeltgruppe							
Höherer Dienst	E 13 bis E 15	0	0	0,00			
Gehobener Dienst	E 9 bis E 12	6	2	33,33			
Mittlerer Dienst	E 2 bis E 9	5	5	100,00			
Insgesamt		11	7	63,64			
INSGESAMT		63	37	58,73			

Dienststelle:	Zeitraum: 01.07.2014 bis 30.06.2020		Erhebungsvordruck I.6
Staatliche Rechnungsprüfungsämter			
Laufbahnaufstieg, Übertragung leitender Funktionen	Beschäftigte		
	Insgesamt	Darunter Frauen	In Prozent
Laufbahnaufstieg			
Beamtinnen/Beamte			
vom gehobenen in den höheren Dienst	4	0	0,00
vom mittleren in den gehobenen Dienst	1	1	100,00
vom einfachen in den mittleren Dienst	0	0	0,00
Insgesamt	5	1	20,00
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
vom gehobenen in den höheren Dienst	0	0	0,00
vom mittleren in den gehobenen Dienst	0	0	0,00
vom einfachen in den mittleren Dienst	0	0	0,00
Insgesamt	0	0	0,00
INSGESAMT	5	1	20,00
Übertragung leitender Funktionen z. B. Leitung einer Dienststelle oder Organisationseinheit (Abteilung, Referat) / auch Stellvertretung			
Beamtinnen/Beamte			
Insgesamt	7	2	28,57
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer			
Insgesamt	0	0	0,00
INSGESAMT	7	2	28,57