



Deutsches  
Patent- und Markenamt

# **Gleichstellungsplan**

**des Deutschen Patent- und  
Markenamts**

**für den Zeitraum 1. Januar 2016  
bis 31. Dezember 2019**

## Vorwort der Präsidentin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der Erstellung des Gleichstellungsplans wird uns immer wieder deutlich vor Augen geführt, was wir in diesem Zusammenhang schon alles erreicht haben – und wo wir uns weiter anstrengen müssen, um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei ihrem beruflichem Fortkommen zu erreichen.

So haben wir zum Beispiel im Erhebungszeitraum die Plätze in der Kinderkrippe für die Beschäftigten des DPMA von 12 auf 18 Plätze erhöhen können. Die Kinderkrippe konnte in zusätzlichen Räumen eine dritte Gruppe eröffnen, bietet jetzt insgesamt 36 Plätze und hat einen eigenen Abstellraum für Kinderwagen. Mittlerweile gibt es in jedem Dienstgebäude, wo Bedarf besteht, ein „Eltern-Kind-Büro“ oder eine mobile Spielebox, so dass Mütter oder Väter sich bei einem kurzfristigen oder unerwarteten Ausfall der Betreuung um ihre Kinder kümmern können. Und unsere Arbeitszeitmodelle tragen noch flexibler den Bedürfnissen von Müttern und Vätern Rechnung.



Gezielte Maßnahmen sind auch weiterhin notwendig, um den Frauenanteil im höheren technischen Dienst zu erhöhen. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit soll ebenfalls verbessert werden.

Alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten den Gleichstellungsplan in gedruckter Fassung – als präsenes und bewusstes Leitinstrument in allen Aufgabenbereichen und in allen Entscheidungen.

Den vielen Kolleginnen und Kollegen, die sich seit vielen Jahren für die Umsetzung der Bundesgleichstellungsgesetze engagieren, gilt mein herzlicher Dank. Ich freue mich jederzeit über Ihre Anregungen und neue Ideen, die Chancengleichheit weiter voranzubringen.

Ihre

Cornelia Rudloff-Schäffer

## **Wozu ein Gleichstellungsplan?**

Für den öffentlichen Dienst des Bundes gelten bereits seit 20 Jahren gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern: das Bundesgremiengesetz von 1994 und das Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 (welches das Nachfolgegesetz des Frauenfördergesetzes von 1994 ist). Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurde mit Wirkung vom 1. Mai 2015 unter anderem auch das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) novelliert.

Mit dem neuen Bundesgleichstellungsgesetz soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen des Bundes endlich erreicht werden. Das Gesetz zielt aber auch auf eine bessere Ansprache von Männern und soll diese ermutigen, Vereinbarkeitsangebote stärker als bisher in Anspruch zu nehmen. Neben überarbeiteten Vorschriften zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit gibt es auch für den öffentlichen Dienst Zielvorgaben. So müssen sich zum Beispiel alle Behörden und Gerichte des Bundes verpflichten, für die Führungsebenen konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Diese Ziele sind in einem Gleichstellungsplan darzustellen und alle vier Jahre zu aktualisieren.

Im Rahmen dieses gesetzlichen Auftrags untersuchen wir konkret, inwieweit in unserer Behörde die Chancengleichheit von Frauen und Männern bereits gelebt wird, und wo im Bereich der Förderung unserer Beschäftigten noch Handlungsbedarf besteht, um bestehende Unterrepräsentanzen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu verbessern. Als Ergebnis dieser Analyse legen wir konkrete Ziele fest, die wir bis zum 31. Dezember 2019 erreichen wollen und beschreiben konkrete Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Der vorliegende neue Gleichstellungsplan unserer Behörde basiert auf den Daten zum Stichtag 30. Juni 2015. Er beschreibt außerdem die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans im Jahr 2011 bis zu diesem Stichtag.

## Wie ist die aktuelle Situation der Frauen und Männer im DPMA?

### Eine Bestandsaufnahme

#### „Gleichstand“ zwischen Frauen und Männern...

Zum Stichtag (30. Juni 2015) waren in unserer Behörde in den Dienststellen München (einschließlich Hauzenberg), Jena und Berlin insgesamt 2492 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 1225 Frauen und 1267 Männer. Der Frauenanteil lag damit bei 49,2% und ist im Vergleich zu 2009 (49,5%) leicht gesunken. Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten kann bei dieser Gesamtbetrachtung aber weiterhin als insgesamt ausgeglichen angesehen werden.

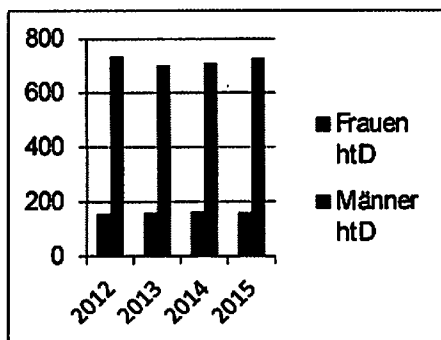
#### ...nur auf den ersten Blick?

Ein Blick auf die einzelnen Laufbahn- und Statusgruppen ergibt aber ein differenzierteres

Bild: (Tabelle 1 S.23)

Bei den Beamtinnen und Beamten des höheren technischen Dienstes (htD, gesamt 891, ohne Tarifbeschäftigte) liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren nahezu konstant bei 18% (162). Dies erklärt sich nach wie vor dadurch, dass die überwiegende Anzahl der Beamtinnen und Beamten des höheren technischen Dienstes als Patentprüferin oder Patentprüfer tätig ist und damit einen naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengang absolviert hat, in dem der Frauenanteil ebenfalls sehr gering ist. Im Vergleich zu 2009 (knapp 15%) ist in diesem Bereich der Frauenanteil aber immerhin um 20% gestiegen.

In Zahlen:

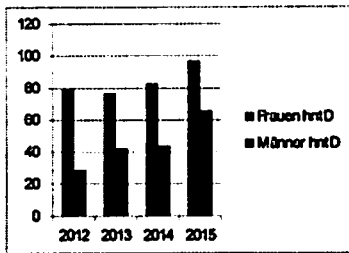


In Prozent	Frauen	Männer
2012	18%	82%
2013	19%	81%
2014	19%	81%
2015	18%	82%

Im gesamten übrigen höheren Dienst (hntD, Beamtinnen und Beamte aller anderen Fachrichtungen sowie Tarifbeschäftigte) ist für die letzten vier Jahre ein relativ konstant bleibender höherer Anteil an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen, der allerdings von

65% im Jahre 2009 auf 59% zum 30. Juni 2015 zurückgegangen ist. In diesem Bereich sind wir auf dem Weg zu einem ausgewogenen Verhältnis.

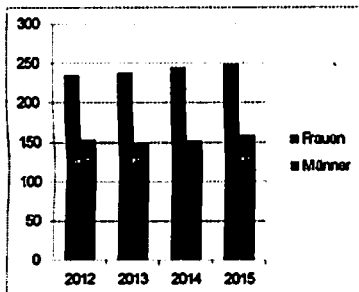
In Zahlen:



In Prozent	Frauen	Männer
2012	73,39%	26,61%
2013	64,71%	35,29%
2014	65,35%	34,65%
2015	59,51%	40,49%

Im Bereich des gehobenen Dienstes und vergleichbarer Tarifbeschäftigter zeichnet sich ein über die Jahre konstantes Bild: Der Frauenanteil bewegt sich bei 60%.

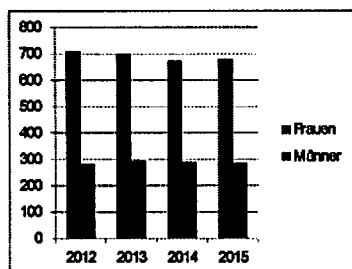
In Zahlen:



In Prozent	Frauen	Männer
2012	60,41%	39,59%
2013	61,50%	38,50%
2014	61,71%	38,29%
2015	61,03%	38,97%

Im Bereich des einfachen und mittleren Dienstes und vergleichbarer Tarifbeschäftigter schwankt der Frauenanteil seit 2012 ebenfalls nur leicht und liegt um die 70%. Bei den Auszubildenden beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden zuletzt 56% zum Stichtag und ist damit zu den Vorjahren leicht rückgängig.

In Zahlen:



In Prozent	Frauen	Männer
2012	71,47%	28,53%
2013	70,36%	29,64%
2014	69,96%	30,04%
2015	70,54%	29,46%

Bei der Betrachtung der Geschlechter-Anteile an den **Statusgruppen** (Beamte – Tarifbeschäftigte) fällt auf, dass Frauen über zwei Drittel der Statusgruppe Tarifbeschäftigte stellen, während sie in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten nur zu gut einem Drittel vertreten sind. Ursächlich dafür ist der überwiegend niedrige Frauenanteil im Bereich des höheren technischen Dienstes, bzw. dass der Großteil der Tarifbeschäftigten in den **Laufbahnen eD, mD und gD** tätig ist und dort der Frauenanteil rund 60% beträgt.

Beschäftigte nach Statusgruppen am 30. Juni 2015				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Beamtinnen/ Beamte	1496	542	954	36,23%
Tarifbeschäftigte	930	646	284	69,46%
Auszubildende	66	37	29	56,06%

Setzt man die Anteile an den Statusgruppen ins Verhältnis zum Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt, zeigt sich folgendes Bild:

Geschlechterspezifisch nach Statusgruppen am 30. Juni 2015				
Geschlecht	Gesamt	Beamtinnen/ Beamte	Tarifbeschäftigte	Auszubildende
Frauen	1225	542	646	37
...in %	100,00%	44,24%	52,73%	3,02%
Männer	1267	954	284	29
...in %	100,00%	75,30%	22,42%	2,29%

Dreiviertel der männlichen Beschäftigten sind Beamte, demgegenüber ist mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten tarifbeschäftigt.

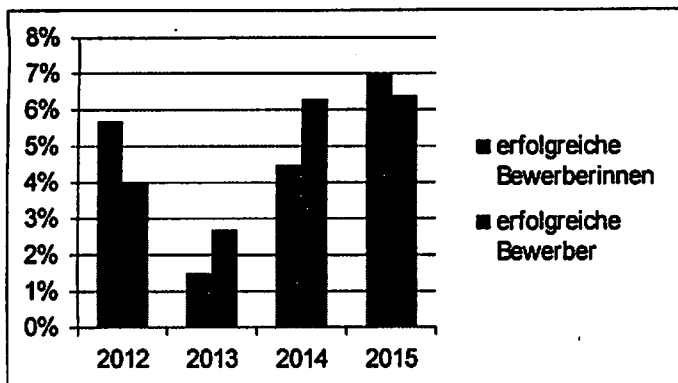
## Beruflicher Einstieg und Aufstieg

### Einstellungen (siehe auch Tabellen 5a und 5b, S. 28)

Zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 30. Juni 2015 haben wir insgesamt (ohne Auszubildende) 276 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, davon fast 34% Frauen. Der Frauenanteil insgesamt bei den Einstellungen blieb damit konstant auf dem Niveau des letzten Gleichstellungsplans.

Die Erfolgsquote der Bewerbungen von Frauen im Erhebungszeitraum war schwankend (siehe nachfolgende Grafik). Dies erklärt sich durch die jeweiligen Schwerpunkte bei den Einstellungen. Es bleibt aber bei einer hohen Zahl an Männern bei den vielen Einstellungen in den Patentabteilungen, die auf den unterschiedlichen Absolventenquoten in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen beruht und damit insbesondere in den Fachgruppen Elektrotechnik, Maschinenbau und Physik eine niedrigere Anzahl an Bewerbungen durch Frauen bedingt. Insgesamt liegen die Erfolgsquoten von Bewerberinnen und Bewerbern bezogen auf ihren geschlechtsspezifischen Anteil aber relativ nahe beieinander.

Diagramm Entwicklung Einstellungen:



Auch der Blick auf die Laufbahngruppen zeigt, dass im Bereich des höheren Dienstes der Frauenanteil bei den Einstellungen nur knapp ein Viertel beträgt. Dies ist wiederum auf die Bewerbersituation im höheren technischen Dienst zurückzuführen:

Einstellungen vom 1.7.2013 bis 30.6.2015 nach Laufbahnen				
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Höherer Dienst	28	85	113	24,78%
Gehobener Dienst	23	13	36	63,89%
Mittlerer/Einfacher Dienst	10	10	20	50,00%
Ausbildung	27	23	50	54,00%

**Beruflicher Aufstieg durch Beförderungen und Höhergruppierungen** (siehe auch Tabelle 3 a und b, S. 25 und 26)

Im Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 sind im DPMA etwa 20% der Beamtinnen und Beamten befördert worden (299 von 1496); 30% der Beförderten waren Frauen, 70% Männer. Dies entspricht einer Beförderungsquote unter den Beamtinnen von 17% (91 von 542) und unter den Beamten von 22% (208 von 954). Das insoweit noch immer bestehende Ungleichgewicht (von 5 Prozentpunkten) konnte im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum (Differenz 9%) fast halbiert werden.

Ein genauere Blick in die einzelnen Laufbahngruppen sowie Besoldungsgruppen zeigt, dass sich diese Beobachtung nahezu durchgehend wiederfindet. Lediglich im Bereich der Spitzenämter im gehobenen und mittleren Dienst wurden mehr Beamtinnen als Beamten befördert.

Im gleichen Zeitraum wurden etwa 21% der Tarifbeschäftigten höhergruppiert (199 von 930). Bezogen auf ihren Anteil unter den Tarifbeschäftigten ergab sich dabei eine Höhergruppierungsquote von circa 23% unter den Frauen (148 von 646) und etwa 18% unter den Männern (51 von 284). Auch hier zeigt eine genauere Analyse, dass in den Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst (E13-E15) keine einzige weibliche Beschäftigte höher gruppiert wurde. Im Bereich der Entgeltgruppen E 12, E 11, E 8, E 7 dagegen wurden mehr Frauen als Männer höher gruppiert.

**Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte wächst**

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (alle leitenden Funktionen im höheren, gehobenen und mittleren Dienst sowie in vergleichbaren Entgeltgruppen) im DPMA lag am Stichtag insgesamt bei 29% und weist damit eine prozentuale Steigerung im Vergleich zum 30. Juni 2009 (20%) um 45% auf.

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen 2012 – 2015 gesamt:

	Frauenanteil LF	Männeranteil LF
2012	25%	75%
2013	26%	74%
2014	29%	71%
2015	29%	71%



Auf der **Amtsleitungsebene** (Präsidentin, Vizepräsident), in den **Stabsstellen**, in der **Markenabteilung (Hauptabteilung 3)** sowie in der **Hauptabteilung 4** hat sich das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften seit 2012 umgekehrt. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils in den letzten vier Jahren hat 2015 in den Hauptabteilung 3 und 4 sogar zu einem leichten prozentualen „Überhang“ an weiblichen Führungskräften geführt:

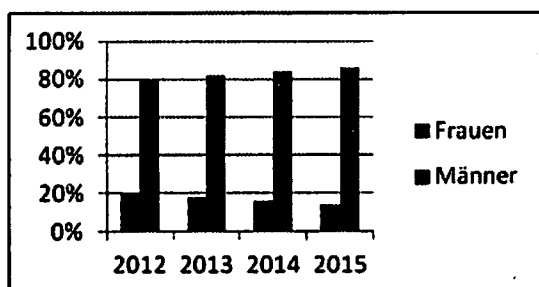
Führungskräfte nach Hauptabteilungen zum 30. Juni 2015:

	Amtsleitung u. Stabsstellen	H1	H2	H3	H4
Frauen	5	24	15	17	30
Männer	2	143	22	15	26
Frauen in %	71,43%	14,37%	40,54%	53,13%	53,57%

Auch in der **Hauptabteilung 2** ist der Frauenanteil in den Führungspositionen von einem Drittel auf 41% angewachsen.

Der insgesamt niedrige Frauenanteil im Bereich des höheren technischen Dienstes schlägt sich auch in den Führungspositionen (alle Ebenen, Laufbahnen und Fachrichtungen) in der **Hauptabteilung 1** nieder. Er liegt derzeit bei 14% und ist damit gegenüber 2012 um 4 Prozentpunkte, gegenüber 2009 (20%) sogar um 6 Prozentpunkte, gesunken:

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen 2012 – 2015 in der Hauptabteilung 1<sup>1</sup>:



	Frauen	Männer
2012	31 = 20%	126 = 80%
2013	28 = 18%	124 = 82%
2014	25 = 16%	128 = 84%
2015	24 = 14%	143 = 86%

Zwar ist bei den **Abteilungsleitungen** ein Zuwachs von 0 (von 23) auf 3 (von 27) Leiterinnen von 2012 auf 2015 festzustellen. Bei den **Gruppenleitungspositionen und den BfKD – Stellen<sup>2</sup>** (Beauftragte für Klassifikation und Dokumentation) ist jedoch ein Rückgang des

<sup>1</sup> Alle Führungspositionen im hD und im gD, ohne BfKD – Stellen

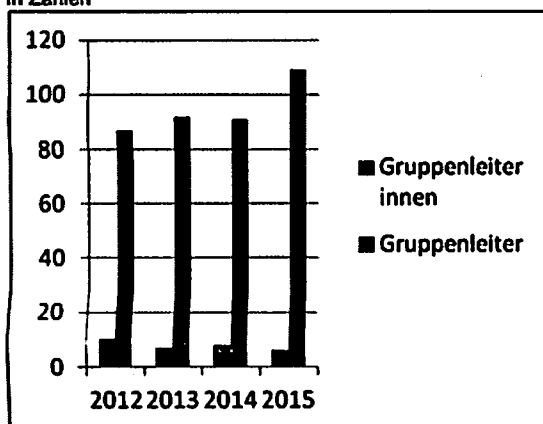
<sup>2</sup> BfKD – Stellen zählen nicht zu den eigentlichen Führungspositionen, da nur die Fachaufsicht ausgeübt wird; allerdings sind diese mit A 15 Z besoldet und ermöglichen damit bei entsprechender Leistungsbewertung in gleicher Weise wie Gruppenleitungen eine erfolgreiche Bewerbung um eine höherwertige Funktion (Abteilungsleitung, Richteramt am BPatG, o.ä.).

Frauenanteils um die Hälfte bzw. um ein Fünftel von insgesamt 11% im Jahr 2012 auf insgesamt 6% im Jahr 2015 zu verzeichnen:

Frauenanteil	2012		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
BfKD	4	22	3	23
Gruppenleitung	10	87	6	109
Abteilungsleitung	0	23	3	24
gesamt	14	132	12	156
gesamt in %	9,59%	90,41%	7,14%	92,86%

Anteil Frauen an Gruppenleiterstellen:

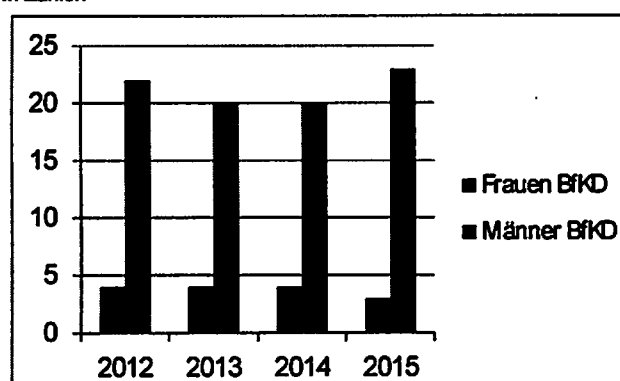
In Zahlen



In Prozent	Frauen	Männer
2012	10%	90%
2013	7%	93%
2014	8%	92%
2015	5%	95%

Anteil Frauen und Männer an BfKD-Stellen gesamt:

In Zahlen



In Prozent	Frauen BfKD	Männer BfKD
2012	15%	85%
2013	17%	83%
2014	17%	83%
2015	12%	88%

Weitere Tabellen zu den Beschäftigten in leitenden Funktionen zum 30.6.2013 und zum 30.6.2015 nach Führungsebene für das gesamte Amt befinden sich im Anhang (Tabellen 2a und 2b, s. 24). Auch in diesen wirkt sich der niedrige Frauenanteil an den Führungspositionen in der Hauptabteilung 1 deutlich aus: Im Bereich der Abteilungsleitungen erreichen die Frauen

insgesamt nur einen Anteil von 27%, bei den Gruppen- und Teamleitungen sogar nur einen Anteil von 20%.

Der Blick auf die Funktionsebene Sachgebietsleitung – größtenteils Beschäftigte im gehobenen Dienst – zeigt, dass mit einem Frauenanteil von 49% ein paritätisches Verhältnis besteht.

### **Unsere Beschäftigten können Beruf und Familie immer besser miteinander vereinbaren**

Um unseren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu erleichtern, bieten wir neben der Betreuung von Kindern in der hausinternen Krippe und individuellen Teilzeitmodellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze an, die das Bedürfnis unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer flexiblen und familienorientierten Arbeitszeitgestaltung berücksichtigen. Selbstverständlich unterstützen wir auch die familienbedingte Beurlaubung von Frauen und Männern und die anschließende Rückkehr in das aktive Berufsleben.

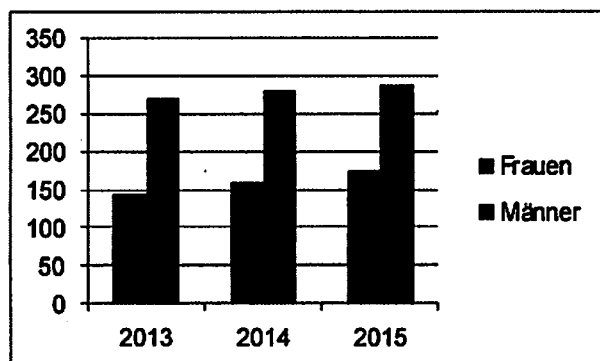
#### **Telearbeit**

Zum 30. Juni 2015 hatten insgesamt 465 Beschäftigte einen Telearbeitsplatz, davon 175 Frauen und 290 Männer. Der Ausbau der Telearbeitsplätze zeigt sich in einem kontinuierlichen Anstieg von 320 (2009) auf nunmehr 465 Telearbeitsplätze. Der Anteil der Frauen in Telearbeit ist weiter leicht angestiegen (von 35% im Jahr 2013 auf 38% zum Stichtag). Dabei ist Telearbeit grundsätzlich für jeden, d.h. auf den Arbeitsplätzen aller Laufbahngruppen möglich, auch Führungskräfte können bis zu einem gewissen Grad Telearbeit ausüben. Liegen mehr Anträge auf Teilnahme an der Telearbeit als freie Plätze vor, wird nach sozialen Kriterien wie der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ausgewählt.

In Zukunft wird es durch die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsvorgängen in vielen Bereichen leichter sein, Telearbeit von zu Hause auszuüben. Dies dürfte insbesondere für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben sehr interessant sein. Auch die im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme elektronischer Vorgangsbearbeitungssysteme (DPMA pat/gbm, DPMA marken) neu geschaffenen Arbeitsplätze werden vielfach für Telearbeit geeignet sein.

### Diagramm Entwicklung Telearbeitsplätze 2013 – 2015:

In Zahlen



	Frauen		Männer	
2013	145	35%	271	65%
2014	160	36%	282	64%
2015	175	38%	290	62%

### Teilzeit

Von 521 Beamtinnen arbeiteten zum Stichtag 227 in Teilzeit, das sind 44% gegenüber 30% am 30.6.2013. Bei den männlichen Beamten liegt die Teilzeitquote bei etwa 4% und ist etwas rückläufig. Innerhalb der Gruppe der Tarifbeschäftigten arbeiten 27% der Frauen und etwas mehr als 4% der Männer in Teilzeit. In beiden Statusgruppen liegt der Teilzeitanteil der Frauen an den Beschäftigten gesamt nah beieinander (15% bei der Beamtengruppe, 18% bei der Tarifbeschäftigtengruppe). Bei der Betrachtung der Laufbahngruppen zeigt sich, dass in jeweils den mittleren Laufbahngruppen der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen höher ist als jeweils in der obersten und untersten Laufbahngruppe.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an den männlichen Beschäftigten insgesamt bewegt sich durchweg konstant bei 4%, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den weiblichen Beschäftigten insgesamt ist jedes Jahr um einen Prozentpunkt auf nun 33% (ohne familienbedingt Beurlaubte) gestiegen. (siehe Tabelle 4, S. 27)

### Familienbedingte Beurlaubung

Familienbedingt beurlaubt waren zum Stichtag 21 Beamtinnen, 4 Beamte und 10 weibliche Tarifbeschäftigte.

### Beruflicher Aufstieg von Frauen und Männern, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben

Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen erfolgen unabhängig davon, ob entsprechende Vereinbarkeitsmaßnahmen (z.B. Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit, usw.) in Anspruch genommen werden. Im Bereich der gebündelten Dienstpostenbewertung im gehobenen Dienst ist es für eine Beförderung nicht erforderlich, einen bestimmten Dienstposten innezuhaben oder ein bestimmtes Arbeitszeitmodell auszuüben. Im Falle begrenzt verfügbarer Planstellen, bei Auswahlentscheidungen in Ausschreibungsverfahren und im Rahmen des Beförderungskonzeptes für Teilbereiche des gehobenen Dienstes

kommt ausschließlich den Beurteilungsergebnissen maßgebliche Bedeutung zu. Auf der Grundlage der nach § 25 Abs. 4 der Beurteilungsrichtlinie vorliegenden Bewertungsübersichten werden wir künftig die Auswirkungen bei Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen auf die Beurteilungen und den Aufstieg beobachten und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Die dann vorliegenden Bewertungsübersichten werden im nächsten Gleichstellungsplan ausgewertet.

In den Bereichen ohne gebündelte Dienstposten werden höher bewertete Dienstposten und Arbeitsplätze nach Abschluss eines Ausschreibungsverfahrens übertragen. Im Rahmen von Ausschreibungsverfahren ist es nicht erheblich, ob die Bewerberin oder der Bewerber eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch nimmt oder in der Vergangenheit in Anspruch genommen hat. Im Erhebungszeitraum kam es im Tarifbereich aber aufgrund der Einführung der neuen Entgeltordnung zu Abweichungen. Eine detaillierte Darstellung über die Entwicklung des beruflichen Aufstieges von Frauen und Männern, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch genommen haben, im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht nutzen, ist letztendlich noch nicht möglich, weil bisher dazu keine Erhebungen durchgeführt wurden<sup>3</sup>.

Dabei zeigt eine derzeit schon mögliche Übersicht über die Frauenanteile bei den Beförderungen/Höhergruppierungen nach Laufbahnen und nach Voll-, Teilzeitbeschäftigung und auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten/Freigestellten zum Stichtag 30. Juni 2015, dass die Anteile der Frauen/Männer bei den Vollzeitbeschäftigten meist relativ nah beieinander liegen. Der Frauenanteil bei den Beförderungen im gehobenen Dienst (sowohl bei den Vollzeitbeschäftigten als auch bei den Teilzeitbeschäftigten) und bei den Höhergruppierungen der teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten liegt hingegen mehr als 10% unter dem der Männer:

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	26%	23%	22%	14%	64%	50%
Gehobener Dienst	5%	16%	10%	22%	0%	0%
Mittlerer Dienst	10%	10%	13%	0%	0%	0%
Einfacher Dienst	0%	11%	0%	0%	0%	0%
Tarifbeschäftigte	24%	17%	20%	33%	30%	0%

Aus der nächsten Übersicht ist ersichtlich, wie hoch der geschlechterspezifische Anteil an der jeweiligen Beschäftigtengruppe ist (Voll-, Teilzeit, beurlaubt) und wie hoch der

<sup>3</sup> Eine Erhebung dieser Daten ist erst seit Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes zum 1. Mai 2015 vorgesehen.

geschlechterspezifische Anteil in der jeweiligen Gruppe an den Beförderungen/Höhergruppierungen ist. Dabei fällt auf, dass bei den Frauen im gehobenen Dienst die Zahl der Beförderungen deutlich unter ihrem jeweiligen Anteil an der Beschäftigtengruppe bleibt (bei den Vollzeitbeschäftigten wurden nur 19% der Frauen befördert, während der Anteil der Frauen bei 44% liegt, bei Teilzeitbeschäftigten wurden 86% bei einem Anteil von 93% befördert), während dies bei den Männern umgekehrt verläuft:

Vollzeitbeschäftigte				
	Frauen		Männer	
	Anteil an Vollzeitbeschäft.	Anteil an Bef./Hg.	Anteil an Vollzeitbeschäft.	Anteil an Bef./Hg.
hD	18%	19%	82%	81%
gD	44%	19%	56%	81%
mD	58%	60%	42%	40%
eD	10%	0%	90%	100%
TB	63%	70%	37%	30%

Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen		Männer	
	Anteil an Teilzeitbeschäft.	Anteil an Bef./Hg.	Anteil an Teilzeitbeschäft.	Anteil an Bef./Hg.
hD	72%	80%	28%	20%
gD	93%	86%	7%	14%
mD	97%	100%	3%	0%
eD	50%	0%	50%	0%
TB	93%	90%	7%	10%

Auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte				
	Frauen		Männer	
	Anteil an Beurlaubten	Anteil an Bef./Hg.	Anteil an Beurlaubten	Anteil an Bef./Hg.
hD	78%	82%	22%	18%
gD	100%	0%	0%	0%
mD	100%	0%	0%	0%
eD	0%	0%	0%	0%
TB	100%	100%	0%	0%

Im Bereich der Tarifbeschäftigten lassen die Einführung der Entgeltordnung und die darauf beruhenden Veränderungen bei der Eingruppierung keine geschlechtsspezifischen Aussagen für den erhobenen Zeitraum zu.

Wir werden künftig beobachten, wie sich der berufliche Aufstieg von Frauen und Männern, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben, im Vergleich zu Männern und Frauen entwickelt, die solche Maßnahmen nicht nutzen und diese Erkenntnisse im nächsten Gleichstellungsplan aufnehmen.

### **Was haben wir bisher erreicht?**

Der letzte Gleichstellungsplan umfasste den Zeitraum vom 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2013. Wesentliche Ziele darin waren:

„Wir möchten mehr Frauen für den höheren technischen Dienst gewinnen..... insbesondere den Frauenanteil in den Fachrichtungen, in denen Frauen noch signifikant unterrepräsentiert sind.... deutlich erhöhen.“

Wir haben den Frauenanteil im höheren technischen Dienst von 15% im Jahre 2009 bis zum jetzigen Stichtag auf nunmehr knapp 19% erhöhen können. (siehe Seite 4)

„Wir wollen mehr Frauen mit Führungsverantwortung.....unser besonderes Augenmerk liegt daher in der Zukunft auf der Hauptabteilung 1.“

Der Anteil von Frauen mit Führungsverantwortung im gesamten Amt hat sich von knapp 20% im Jahre 2009 auf über 29% im Jahre 2015 steigern können (siehe Seite 8). Dieses gute Ergebnis wurde in erster Linie durch kräftige Zuwächse in den Hauptabteilungen 2 und 4 erreicht. Allerdings ist der Wert für den Bereich der Hauptabteilung 1 leicht rückläufig (gesamt knapp über 1% in 2009 auf 14,37% in 2015). In diesem Zeitraum sind drei Gruppenleiterinnen und eine Abteilungsleiterin als Richterinnen beim Bundespatentgericht berufen worden. Diese Abgänge konnten zumindest ausgeglichen werden. Bei der Besetzung weiterer Führungspositionen zeigte sich darüber hinaus, dass aufgrund der derzeitigen Personalsituation nicht ausreichend Bewerbungen von Beamtinnen vorlagen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Hier zeichnet sich aber eine erfreuliche Tendenz ab. So liegt z.B. bei der

aktuellen Erhöhung der Gruppenleiterstellen um 20 Stellen der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 30% (Stand Mitte Mai 2016).

„Wir möchten die Fortbildungsmöglichkeiten weiter verbessern.....  
insbesondere für Teilzeitkräfte, Beschäftigte mit Telearbeitsplatz und  
Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus familienbedingter Beurlaubung.“

E-Learning wurde als neues Angebot bei vielen Fortbildungen eingeführt und hat sich mittlerweile etabliert. Dies erleichtert die flexible und arbeitszeitunabhängige Teilnahme an Fortbildungen insbesondere für den angesprochenen Personenkreis. Vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 haben an 10.265 Fortbildungsmaßnahmen 4.914 Frauen (48%) teilgenommen (von 2007 bis 2009 betrug der Anteil der Frauen 32%). Teilzeitbeschäftigte haben davon 1.370 Maßnahmen (13%) wahrgenommen.

## **Was wollen wir in den kommenden Jahren bis Ende 2019 erreichen?**

### **Ziele und Maßnahmen**

Die Analyse des „Status quo“ zeigt, in welchen Bereichen unseres Hauses eine Förderung von Frauen und auch Männern besonders angezeigt ist. Die von uns daraus entwickelten Zielvorgaben und Maßnahmen sind Schwerpunkte für unser Handeln. Aber auch bei allen anderen Entscheidungsprozessen werden wir die Belange der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit weiterhin besonders im Auge behalten. Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen allgemein im Bereich des höheren technischen Dienstes (beginnend bei den Einstellungen, vor allem aber im Bereich der Führungspositionen), bei den Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen im höheren und gehobenen Dienst und bei der Teilnahme an der Telearbeit.

### **Wir möchten mehr Frauen für den höheren technischen Dienst gewinnen**

Die höchst unterschiedlichen Absolventinnenquoten in den jeweiligen technischen oder naturwissenschaftlichen Fachrichtungen machen es schwierig, in absehbarer Zeit fachbereichsweit eine ausgeglichene Anzahl von Frauen und Männern zu erreichen. Zwar ist in jüngerer Zeit eine deutliche Zunahme der Absolventinnenquoten auch in den Ingenieurberufen zu vermerken, doch auch diese Quoten blieben weit unter 50%.



Dennoch wollen wir bis 2019 den Frauenanteil im höheren technischen Dienst, insbesondere in solchen Fachrichtungen, in denen Frauen noch signifikant unterrepräsentiert sind, Jahr für Jahr erhöhen.

**Unser Ziel bis Ende 2019 ist deshalb, einen mindestens der Absolventinnenquote des Jahres 2014 der jeweiligen Fachrichtungen entsprechenden Frauenanteil, idealerweise sogar – zum schnelleren Abbau der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen – einen um 5% darüber liegenden Frauenanteil bei den Einstellungen zu erreichen.**

Wir orientieren uns dafür am Anteil der erfolgreichen Absolventinnen der jeweiligen technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge. Als Vergleichswert ziehen wir jeweils die Anzahl der Absolventinnen aus dem Abschlussjahrgang fünf Jahre zuvor heran, da wir in den höheren technischen Dienst nur Hochschulabsolventinnen und –absolventen mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung einstellen können. Maßgeblich für diese Berechnung sind die Zahlen des Statistischen Bundesamtes<sup>4</sup>. Aus dem Abschlussjahrgang 2014 ergeben sich damit folgende Einstellungsziele für Frauen in den kommenden Jahren:

- Fachgruppe Maschinenbau mindestens 19%, möglichst 24%
- Fachgruppe Physik mindestens 19%, möglichst 24%
- Fachgruppe Elektrotechnik mindestens 10%, möglichst 15%
- Fachrichtung Chemie mindestens 45%, möglichst 50%
- Fachgruppe Bauingenieurwesen mindestens 29%,  
möglichst 34%

Durch konkrete Maßnahmen möchten wir erreichen, dass dafür auch eine ausreichende Anzahl von Bewerbungen von Frauen vorliegt. Um die Anzahl an Bewerberinnen zu erhöhen, weisen wir in Stellenausschreibungen darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. In allen Stellenausschreibungen wird künftig zudem darauf hingewiesen, dass auch Bewerbungen mit dem Wunsch nach Teilzeittätigkeit Berücksichtigung finden und die personellen und organisatorischen Möglichkeiten für eine Teilzeittätigkeit bei Eingang entsprechender Bewerbungen geprüft werden. Wir achten darauf, dass insbesondere Patentprüferinnen auf Personalgewinnungsmessen den Besucherinnen und Besuchern den Beruf der Patentprüferin und das DPMA mit seinen Angeboten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit vorstellen. Darüber hinaus beobachten wir fortlaufend den Messemarkt, um gezielt Karrieremessen für Frauen besuchen und dort auf das DPMA als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam machen zu können.

---

<sup>4</sup> So lag beispielsweise die Absolventinnenquote 2009 der Fachgruppe Maschinenbau (Patentabteilungen 1.11 bis 1.16) bei 19%, ebenso wie in der Fachgruppe Physik. In der Fachgruppe Elektrotechnik lag sie sogar nur bei 8%. In der Fachrichtung Chemie betrug der Anteil 46%.

Wir laden möglichst viele qualifizierte Frauen zu Vorstellungsgesprächen ein. Bereits der Einladung zum Vorstellungsgespräch wird bei allen Bewerberinnen und Bewerbern eine Informationsschrift beigefügt, der die wesentlichen Serviceleistungen des Hauses zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf entnommen werden können (z.B. Kinderkrippe, GLAZ). Ebenso bemühen wir uns, dass bei der Vorstellung eines Arbeitsplatzes oder bei den Vorstellungsgesprächen mindestens eine Prüferin vertreten ist. Hier wird auch gezielt und aktiv auf die persönlichen und familiären Belange der Bewerberinnen und Bewerber eingegangen.

Solange Frauen in Bereichen des höheren technischen Dienstes unterrepräsentiert sind, stellen wir Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dort bevorzugt ein.

### **Wir wollen mehr Frauen mit Führungsverantwortung**

Wir möchten erreichen, dass sich der insgesamt ausgeglichene Anteil von Frauen unter unseren Beschäftigten auch auf der Führungsebene, hier wiederum in jeder Hauptabteilung und in den einzelnen Laufbahngruppen, widerspiegelt. Dabei müssen die Besonderheiten der einzelnen Bereiche berücksichtigt werden. In den Hauptabteilungen 3 und 4 ist es uns bereits gelungen, die Führungspositionen ausgeglichen zu besetzen, die Hauptabteilung 2 ist mit einem Anteil der Frauen an Führungspositionen von 41% auf einem guten Weg. Unser besonderes Augenmerk liegt daher weiterhin auf der Hauptabteilung 1, dort ist der Anteil von Frauen auf der Führungsebene von 20% (2009) auf nunmehr 14% sogar rückläufig.

**Konkret haben wir folgende Ziele für den Zeitraum des Planes:**

- **Wir streben an, den Gesamtanteil der weiblichen Beauftragten für Klassifikation und Dokumentation (BfKD) und der Gruppenleiterinnen in der Hauptabteilung 1 auf mindestens 18% zu erhöhen. Dies entspräche dem Anteil von Frauen an den Prüferpositionen der Hauptabteilung 1 zum Stichtag 30. Juni 2015. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass wir derzeit 17 weiteren Frauen die Position einer Gruppenleiterin oder Beauftragten für Klassifikation und Dokumentation übertragen müssten, um das Ziel zu erreichen, eine dem Gesamtanteil von Frauen in der Hauptabteilung 1 entsprechende Führungsquote zu erreichen.**
- **Im Bereich der Abteilungsleitungen in der Hauptabteilung 1 soll der Anteil der Frauen bis zum Jahr 2019 von 3 auf mindestens 5 erhöht und damit einhergehend die Frauenquote um mindestens 5 Prozentpunkte gesteigert**

werden. Die Erreichung eines Gleichgewichts zwischen Frauen und Männern ist ein herausforderndes Ziel, das uns auch über die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans hinaus noch begleiten wird. Das nunmehr gesetzte Ziel orientiert sich am Frauenanteil in der Hauptabteilung 1 und der oben ausgeführten Zielsetzung für den Bereich der BfKD- und Gruppenleiterstellen und soll auch für diese Leitungsebene dem Ziel einer dem Gesamtanteil von Frauen in der Hauptabteilung 1 entsprechenden Führungsquote Rechnung tragen.

- Im höheren Dienst der Hauptabteilung 2 sind aktuell 15 Leitungspositionen mit Frauen, 22 mit Männern besetzt. Bei einer Neubesetzung bzw. Nachbesetzung dieser Stellen streben wir im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten bis Ende 2019 eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern an.

Die Erreichung dieser Ziele unterstützen wir mit folgenden Maßnahmen:

- Frauen sollen zu einer Bewerbung ausdrücklich, insbesondere durch ihre Vorgesetzten, ermuntert werden.
- Frauen sollen ermutigt werden, auch in Teilzeit Führungspositionen zu übernehmen. Durch die vermehrte Einrichtung von so genannten „Doppelspitzen“ sollen Frauen in Teilzeit verstärkt angesprochen und motiviert werden, sich für Führungspositionen zu bewerben. Informationsangebote und konkrete Maßnahmen in der Arbeitsorganisation sollen die Akzeptanz und Attraktivität der Ausübung von Führungspositionen in Teilzeit und/oder Doppelspitze erhöhen. Das DPMA wird sich insoweit an der „Handlungsempfehlung zum Führen in Teilzeit“ des BMI vom 20. Juli 2015 orientieren, wonach zur Unterstützung der Mitarbeiter in diesem Bereich insbesondere Fortbildungsangebote, Coachings und Workshop Angebote vorgesehen sind.
- Bei der Verteilung von Sonderaufgaben achten wir darauf, dass Mitarbeiterinnen nach Maßgabe des § 8 BGlG bevorzugt Gelegenheit erhalten, solche Aufträge zu übernehmen und sich damit für zukünftige Führungsaufgaben zu empfehlen. Auch hier gilt, dass bei gleicher Qualifikation den Bewerberinnen solange der Vorzug zu geben ist, bis eine Unterrepräsentanz im Bereich der Führungskräfte nicht mehr vorliegt.
- Darüber hinaus richten wir unser Augenmerk bei den Beurteilungsrunden auf eine geschlechterproportionale Verteilung der Noten, denn die Beurteilungsnoten sind zunächst Grundlage für eine Beförderung und dann der Schlüssel für den Aufstieg in Führungspositionen.

- Durch das Angebot von speziellen Fortbildungsangeboten möchten wir Frauen dazu ermutigen, Führungspositionen einzunehmen. Dies setzen wir beispielsweise durch Vorträge zum Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen (z.B. „Sicher und souverän auftreten im Öffentlichen Dienst - für Frauen“) um.

### **Wir möchten eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**

Durch den Ausbau der Telearbeit, der vermehrten Einrichtung von „Doppelspitzen“ und der flexiblen Gewährung von Teilzeit zielen wir auf eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Der schon sehr hohe Anteil an Männern an der Telearbeit zeigt, dass eine hohe Motivation bei den Männern besteht, entsprechende Vereinbarkeitsangebote in Anspruch zu nehmen, insbesondere dann, wenn diese sich nicht auf die Höhe des Gehaltes auswirken (wie es beispielsweise bei Teilzeit der Fall wäre). Demgegenüber sind eine Teilzeittätigkeit oder eine familienbedingte Beurlaubung in der Praxis noch immer überwiegend von Frauen in Anspruch genommene Vereinbarkeitsmaßnahmen. Männliche Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben sollen deshalb ermutigt werden, sich auch mit diesen Angeboten aktiv auseinanderzusetzen. Sie werden bei deren Inanspruchnahme durch die Verwaltung und die Führungskräfte ausdrücklich unterstützt.

Neben der Ausübung einer Teilzeittätigkeit stellt insbesondere die Teilnahme an der Telearbeit in der Praxis des DPMA eine wesentliche Voraussetzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit dar. **Wir setzen uns daher zum Ziel, bereits bis Ende 2017 die Zahl der bisher 465 Telearbeitsplätze kontinuierlich um mindestens 25% im Rahmen der Dienstvereinbarung über dezentrale Arbeitsplätze in alternierender Telearbeit (DATA) zu erhöhen.**

Begleitet wird dieses Ziel durch das Projekt „Neue Möglichkeiten der Telearbeit“. Es soll mit der Vorlage eines Konzepts im Jahr 2016 beendet werden. Die Umsetzung wird im Rahmen eines neuen, umfassenden IT-Konzepts in den kommenden Jahren mit dem Ziel stattfinden, die Telearbeit weiterzuentwickeln und Potentiale für eine Erweiterung zu erschließen. Dies umfasst einen weiteren Anstieg sowohl der Telearbeitsplätze als auch eine Ausweitung des Anteils der telearbeitsfähigen Arbeitszeit.

Darüber hinaus wird der Ausbau der Telearbeit für die Führungskräfte durch gezielte Fortbildungen seitens der BAKöV (z.B. Führen über räumliche Distanz oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege) unterstützt.

## Schlusswort der Gleichstellungsbeauftragten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das Projekt *Elektronische Schutzrechtsakte Marke (EISA Marke)* führte am 23. März 2015 zur Einführung der vollelektronischen Akte im Fachbereich Marken des DPMA für nationale und internationale Marken und Geografische Herkunftsangaben. Im Markenbereich wird damit auch die Telearbeitsfähigkeit vieler Arbeitsplätze erhöht und so ein weiterer Weg eröffnet, die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie gelingen zu lassen. Das Projekt „Neue Möglichkeiten der Telearbeit“ prüft momentan, wie auch Führungskräften Telearbeit angeboten werden kann. Da Frauen statistisch betrachtet, noch weniger Führungspositionen im DPMA einnehmen, kann dieses Projekt weitere Anreize für Frauen schaffen, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

**Am 6. März 2015 beschloss der Bundestag das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.** Damit der Bund mit gutem Beispiel voran geht, wurde das Bundesgremienbesetzungsgesetz mit dem Ziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien novelliert, deren Mitglieder der Bund bestimmen kann. Für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, gilt ab dem Jahr 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen dieser Sitze. Ab dem Jahr 2018 ist es Ziel, diesen Anteil auf 50 Prozent zu erhöhen. Für wesentliche Gremien, in die der Bund Mitglieder entsendet, gilt das gleiche Ziel.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit wurde zudem das Bundesgleichstellungsgesetz umfassend novelliert. Am 1. Mai 2015 ist das neue Bundesgleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Die Bundesverwaltung wird künftig insbesondere verpflichtet, sich für jede Führungsebene konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauen-, beziehungsweise Männeranteils, zu setzen. Zielvorgaben und Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan der jeweiligen Dienststelle darzustellen.

Der Gleichstellungsplan stellt das zentrale Instrument des Bundesgleichstellungsgesetzes dar, für den das Gesetz klare Anforderungen definiert. Er fasst die Selbstverpflichtungen der jeweiligen Behörde mit nachvollziehbaren Zielvorgaben und Zeitperspektiven zusammen. Ziele, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, sollen den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in jedem einzelnen Bereich (vor allem Führungspositionen) umfassen, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, insbesondere durch eine stärkere Ansprache von Männern. Die Bundesverwaltung wird verpflichtet, sich für jede

einzelne Führungsebene konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils zu setzen.

Diese Zielvorgaben und Maßnahmen sind, wie erwähnt, im Gleichstellungsplan jeder einzelnen Behörde darzustellen. Um die Transparenz der Ziele zu erhöhen und stärkere Kontrolle der Ziele zu erlauben, soll die jährliche Veröffentlichung eines Gleichstellungsindex eingeführt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Sie sehen, hier kommen neue Möglichkeiten und Verpflichtungen auf uns als Gleichstellungsteam aber auch auf Sie, als Beschäftigte zu. Um die Gleichstellungsziele zu erreichen, brauchen wir Sie als Bewerberinnen und Bewerber, die Ihre Potentiale erkennen und fruchtbringend im DPMA einsetzen. Ich freue mich auf das Neue, das wir gemeinsam angehen.

Viele Grüße

Anke Schupp

## Anhang

Die Zahlen wurden den Gleichstellungsstatistiken 2012-2015 (vorläufige Zahlen) entnommen und berücksichtigen nicht die Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden.

**Tabelle 1: Personalbestand am 30.6.2015**

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Familienbedingt Beurlaubte		Insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
<b>Beamtinnen und Beamte</b>							
B 8	1						1
B 4		1					1
B 3	3	2					5
A 16, R 2	5	29	6	1			41
A 15, A 15+Z	105	558	51	27	5	2	748
A 14	16	28	7		4		55
A 13	33	131	9	1	5	2	181
<b>Summe höherer Dienst</b>	<b>163</b>	<b>749</b>	<b>73</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1032</b>
A 13 S	17	42	21	2			82
A 12	30	32	24	3			89
A 11	42	45	76	3	6		172
A 10	3	2		1			6
A 9	9	10	1				20
<b>Summe gehobener Dienst</b>	<b>101</b>	<b>131</b>	<b>122</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		<b>369</b>
A 9 S + Z	4	1					5
A 9 S	6	9	3				18
A 8	16	10	21	1			48
A 7	2	1	7		1		11
A 6	1						1
<b>Summe mittlerer Dienst</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>83</b>
A 6 S	1	4					5
A 5 S		5	1	1			7
<b>Summe einfacher Dienst</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>12</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>294</b>	<b>910</b>	<b>227</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>1496</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>							
E 15	1	7	1				9
E 14	2	3	2		1		8
E 13	2	3					5
E 12	4	3	2				9
E 11	6	12	4				22
E 10	1	2	3	2			8
E 9	87	63	29	1	2		182
E 8	26	19	3		2		50
E 7	55	20	19	1	1		96
E 6	148	39	58	6	4		255
E 5	124	51	49				224
E 4	4	7					11
E 3	4	34	1	2			41
E 2	1	9					10
<b>Tarifbeschäftigte Gesamt</b>	<b>465</b>	<b>272</b>	<b>171</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>930</b>
<b>darunter mit Zeitvertrag</b>	<b>19</b>	<b>11</b>					<b>30</b>
<b>In Ausbildung</b>	<b>37</b>	<b>29</b>					<b>66</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>502</b>	<b>301</b>	<b>171</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>996</b>

Tabelle 2a: Beschäftigte in leitenden Funktionen, Stand: 30.6.2013

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Frauen gesamt in %
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Präsidentin	1				100%
Vizepräsident		1			0%
B 3 Abteilungsleitung	3	1			75%
A 16, R 2 Abteilungsleitung	2	27	4	1	18%
A 15 Abteilungsleitung	1	4	2		43%
A 14 Abteilungsleitung	1				100%
A 15 Z Gruppenleitung, Teamleitung	10	117	2	1	9%
A 16, A 15 Referatsleitung	13	19	10	5	49%
A 14 Referatsleitung	2				100%
A 13 Referatsleitung	1	1			50%
A 13 Sachgebietsleitung		1			0%
A 13 S Sachgebietsleitung	6	12	3	1	41%
A 12 Sachgebietsleitung	5	7	4		56%
A 11 Sachgebietsleitung	1	1	1		67%
A 10, A 9 Sachgebietsleitung		1			0%
<b>Summe Beamte</b>	<b>46</b>	<b>192</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>26%</b>
E 15 Abteilungsleitung		1			0%
E 15 Referatsleitung		4			0%
E 13 Referatsleitung			1		100%
E 13 Sachgebietsleitung	1				100%
E 12 Sachgebietsleitung		1			0%
E 10, E 9 Sachgebietsleitung		1			0%
<b>Summe Tarifbeschäftigte</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>22%</b>

Tabelle 2b: Beschäftigte in leitenden Funktionen, Stand: 30.6.2015

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Frauen gesamt in %	Frauen gesamt an jeweiliger Leitungsebene*
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Präsidentin	1				100%	50%
Vizepräsident		1			0%	
B 3 Abteilungsleitung	3	1			75%	27%
A 16, R 2 Abteilungsleitung	4	29	6	1	25%	
A 15 Abteilungsleitung		3			0%	20%
A 15 Z Gruppenleitung, Teamleitung	7	104	5	8	10%	
A 14 Gruppenleitung		1	11	1	85%	
A 16, A 15 Referatsleitung	15	14	1		53%	46%
A 14 Referatsleitung		1			0%	
A 15 Sachgebietsleitung		4			0%	49%
A 14 Sachgebietsleitung		1			0%	
A 13 Sachgebietsleitung	6	14	6	2	43%	
A 12 Sachgebietsleitung	10	11	5	1	56%	
A 11 Sachgebietsleitung	3		1		100%	
<b>Summe Beamte</b>	<b>49</b>	<b>184</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>30%</b>	* Beamte und TB zusammengefasst
E 15 Abteilungsleitung		1			0%	
E 15 Referatsleitung		4			0%	
E 14 Sachgebietsleitung	1				100%	
E 13 Sachgebietsleitung	1				100%	
E 12 Sachgebietsleitung		1			0%	
<b>Summe Tarifbeschäftigte</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25%</b>	



Tabelle 3a: Beförderungen/Höhergruppierungen (1.7.2013 - 30.6.2015)

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Familienbedingt Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 3		1				
A 16	3	9				
A 15	26	142	10	4	5	2
A 14	13	24	6		4	
A 13 S	1	4	4			
A 12	1	8	4	1		
A 11	2	7	4			
A 10	1	2		1		
A 9 S mit Zulage	1					
A 9 S	2	2				
A 8			4			
A 6 S		1				
<b>Summe Beförderungen</b>	<b>50</b>	<b>200</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
E 15		1				
E 14		1				
E 13		1				
E 12	1					
E 11	2	2	1			
E 10	1	1				
E 9 b	2	1				
E 9 a	23	15	7	1		
E 8	2	1				
E 7	42	10	13		3	
E 6	32	8	13	2		
E 5	4	1				
E 4	1	2				
E 3		3	1	1		
<b>Summe Höhergruppierungen</b>	<b>110</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

**Tabelle 3b: Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahnen  
(1.7.2013 – 30.6.2015)**

	Beförderungen/Höhergruppierungen			bezogen auf geschlechtspezifischen Anteil			
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
B 3	0	1	0%	3	2	0%	50%
A 16	3	9	25%	11	30	27%	30%
A 15	41	148	22%	161	587	25%	25%
A 14	19	24	44%	27	32	70%	75%
A 13 S	5	4	56%	38	44	13%	9%
A 12	5	9	36%	54	35	9%	26%
A 11	6	7	46%	124	48	5%	15%
A 10	1	3	25%	3	3	33%	100%
A 9 S mit Zulage	1		100%	4	1	25%	0%
A 9 S	2	2	50%	9	9	22%	22%
A 8	4		100%	37	11	11%	0%
A 6 S		1	0%	1	4	0%	25%
E 15		1	0%	2	7	0%	14%
E 14		1	0%	4	4	0%	25%
E 13		1	0%	2	3	0%	33%
E 12	1		100%	6	3	17%	0%
E 11	3	2	60%	10	12	30%	17%
E 10	1	1	50%	4	4	25%	25%
E 9 b	2	1	67%	118 *	64 *	27%	27%
E 9 a	30	16	65%	29	21	7%	5%
E 8	2	1	67%	75	21	77%	48%
E 7	58	10	85%	210	45	21%	22%
E 6	45	10	82%	173	51	2%	2%
E 5	4	1	80%	4	7	25%	29%
E 4	1	2	33%	5	36	20%	11%
E 3	1	4	20%				

\* zum 30.6. 2015 war noch keine Auswertung mit Unterteilung in E 9 a und E 9 b möglich, Differenzierung wird sukzessive im System bereinigt

Tabelle 4: Teilzeitbeschäftigung

Beamtinnen und Beamte	Teilzeitbeschäftigte							
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauenanteil nach Lauf- bahnen in %	Frauen an Frauen gesamt	Frauen an Beschäftigte gesamt	Männer an Männer gesamt	Teilz Frauen an Beschäft. gesamt nach Laufbahnen in %
A 16	6	1	86%	72%	55%	15%	3%	7%
A 15	51	27	65%		33%	7%	5%	
A 14	7		100%		30%	13%	0%	
A 13	9	1	90%		21%	5%	1%	
A 13S	21	2	91%	93%	55%	26%	5%	33%
A 12	24	3	89%		44%	27%	9%	
A 11	76	3	96%		64%	44%	6%	
A 10		1	0%		0%	0%	33%	
A 9	1		100%	97%	10%	5%	0%	37%
A 9S	3		100%		33%	17%	0%	
A 8	21	1	95%		57%	44%	9%	
A 7	7		100%		78%	64%	0%	
A 5S	1	1	50%	50%	100%	14%	17%	8%
Summe	227	40	85%		44%	15%	4%	
E 15	1		100%	100%	50%	11%	0%	14%
E 14	2		100%		50%	25%	0%	
E 12	2		100%	82%	33%	22%	0%	23%
E 11	4		100%		40%	18%	0%	
E 10	3	2	60%		75%	38%	50%	
E 9	29	1	97%	93%	27%	16%	2%	19%
E 8	3		100%		10%	6%	0%	
E 7	19	1	95%		26%	20%	5%	
E 6	58	6	91%		28%	23%	13%	
E 5	49		100%	96%	28%	22%	0%	17%
E 3	1	2	33%		20%	2%	6%	
Summe TB	171	12	93%		27%	18%	4%	

**Tabelle 5a: Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen  
(1.7.2011-30.6.2013)**

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte höherer Dienst, sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte	566	1799	20	57
Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst, sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte	94	108	9	10
Beamtinnen/Beamte mittlerer und einfacher Dienst, sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte	544	358	3	8
Ausbildungsberufe	279	206	33	22
<b>Summe</b>	<b>1483</b>	<b>2471</b>	<b>65</b>	<b>97</b>

**Tabelle 5b: Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen  
(1.7.2013 - 30.6.2015)**

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte höherer Dienst, sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte	677	1303	28	85
Beamtinnen/Beamte gehobener Dienst, sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte	40	78	23	13
Beamtinnen/Beamte mittlerer und einfacher Dienst, sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte	455	315	10	10
Ausbildungsberufe	417	322	27	23
<b>Summe</b>	<b>1589</b>	<b>2018</b>	<b>88</b>	<b>131</b>

**Tabelle 6a: Bewerbungen im Vergleich mit der entsprechenden Übertragung  
ausgeschriebener leitender Funktionen (1.7.2011 – 30.6.2013)**

	Bewerbungen				Übertragungen			
	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienststellenleitung								
Abteilungsleitung	3	37			3	9		
Gruppenleitung	12	65		2	2	18		1
Referatsleitung	8	6	4		5	2	3	
Sachgebietsleitung	10	15			3	5		
<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>123</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

**Tabelle 6b: Bewerbungen im Vergleich mit der entsprechenden Übertragung  
ausgeschriebener leitender Funktionen (1.7.2013 - 30.6.2015)**

	Bewerbungen				Übertragungen			
	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienststellenleitung								
Abteilungsleitung	4	51	122	6	4	12	4	
Gruppenleitung	12	101	8	13	2	35	1	2
Referatsleitung	16	16	3		7	6	4	
Sachgebietsleitung	9	5	7		4		2	
<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>173</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>11</b>	<b>2</b>