

Chancengleichheitsplan

des

**Ministeriums der Justiz und für Europa
Baden-Württemberg**

für

**den höheren Dienst
bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften,**

für

**den gehobenen Dienst
in den Bereichen der württembergischen
Bezirksnotare/Notarvertreter und der
Amtsanwaltschaftslaufbahn**

sowie für

**den höheren und gehobenen Dienst
bei der Hochschule für Rechtspflege
Schwetzingen**

2019–2024

Vorwort

Das Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes mit besonderem Engagement und Nachdruck.

In den letzten Jahren konnten dabei bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften und der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen beträchtliche Fortschritte und Erfolge erzielt werden. Im höheren Dienst bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften ist der Frauenanteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Er liegt bei den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften nunmehr bei 49,1 % bzw. 50,7 %. Der Anteil der Richterinnen ist ferner in der Arbeitsgerichtsbarkeit auf 44 %, in der Finanzgerichtsbarkeit auf 36,7 %, in der Sozialgerichtsbarkeit auf 52,8 % und in der Verwaltungsgerichtsbarkeit auf 48,6 % gestiegen. Damit wurde die Zielvorgabe aus dem letzten Chancengleichheitsplan, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, erreicht.

Besonders erfreulich ist ferner, dass der Frauenanteil bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften in den Beförderungämtern der Besoldungsgruppen R 1+Z bis R 3 deutlich erhöht werden konnte. Gleichwohl sind Frauen in Führungspositionen insgesamt noch immer unterrepräsentiert und es bedarf zusätzlicher Bemühungen, um den Frauenanteil hier weiter zu erhöhen.

Gerne legen wir daher den Chancengleichheitsplan für den höheren Dienst bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, für den gehobenen Dienst in den Bereichen der württembergischen Bezirksnotare/Notarvertreter und der Amtsanwaltslaufbahn sowie für den höheren und gehobenen Dienst bei der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen mit Daten zum Stichtag 30. Juni 2018 und Gültigkeit bis zum 30. Juni 2024 vor. Die Inhalte des Chancengleichheitsplans wurden unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet. Der Landesrichter- und –staatsanwaltsrat und

der Hauptpersonalrat haben ihre Zustimmung zum Chancengleichheitsplan erteilt.

Der neue Chancengleichheitsplan dokumentiert die positiven Entwicklungen der letzten Jahre, zeigt Bereiche auf, in denen weiterer Handlungsbedarf besteht, und beschreibt zahlreiche erfolgversprechende Lösungsansätze.

Damit hat der vorliegende Chancengleichheitsplan zum Ziel, die immer weitergehende Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im höheren Dienst bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, im gehobenen Dienst in den Bereichen der württembergischen Bezirksnotare/Notarvertreter und der Amtsanwaltslaufbahn sowie im höheren und gehobenen Dienst bei der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen zu befördern.



Elmar Steinbacher
Ministerialdirektor

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| TEXTTEIL | 6 |
| I. VORBEMERKUNG | 6 |
| 1. Allgemeines..... | 6 |
| 2. Chancengleichheitspläne | 7 |
| 3. Chancengleichheitsplan für den nachgeordneten Bereich | 7 |
| II. ORDENTLICHE GERICHTSBARKEIT UND STAATSANWALTSCHAFTEN | 8 |
| A. Gerichte und Staatsanwaltschaften | 8 |
| 1. Bestandsaufnahme | 8 |
| 2. Bewertung | 10 |
| 3. Zielvorgaben | 11 |
| B. Badische Notariate und württembergische Bezirksnotare/Notarvertreter | 16 |
| 1. Bestandsaufnahme | 16 |
| 2. Bewertung | 17 |
| 3. Zielvorgaben | 18 |
| C. Amtsanwaltslaufbahn | 19 |
| 1. Bestandsaufnahme | 19 |
| 2. Bewertung | 19 |
| 3. Zielvorgaben | 21 |
| III. ARBEITSGERICHTSBARKEIT | 22 |
| A. Bestandsaufnahme | 22 |
| B. Bewertung | 22 |
| C. Zielvorgaben | 23 |
| IV. FINANZGERICHTSBARKEIT | 24 |
| A. Bestandsaufnahme | 24 |
| B. Bewertung | 25 |
| C. Zielvorgaben | 25 |
| V. SOZIALGERICHTSBARKEIT | 27 |
| A. Bestandsaufnahme | 27 |

| | | |
|--------------|---|-----------|
| B. | Bewertung | 27 |
| C. | Zielvorgaben | 28 |
| VI. | VERWALTUNGSGERICHTSBARKEIT | 29 |
| A. | Bestandsaufnahme | 29 |
| B. | Bewertung | 29 |
| C. | Zielvorgaben | 30 |
| VII. | HOCHSCHULE FÜR RECHTSPFLEGE SCHWETZINGEN | 32 |
| A. | Bestandsaufnahme | 32 |
| B. | Bewertung | 33 |
| C. | Zielvorgaben | 33 |
| VIII. | PERSONELLE, ORGANISATORISCHE, FORTBILDENDE UND QUALIFIZIERENDE MAßNAHMEN GEMÄß § 6 ABSATZ 3 CHANCENGLEICHHEITSGESETZ | 34 |
| A. | Personelle Maßnahmen | 34 |
| B. | Organisatorische Maßnahmen | 36 |
| C. | Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen | 39 |
| | TABELLENTEIL | 41 |

TEXTTEIL

I. Vorbemerkung

1. Allgemeines

In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Landesbehörden nach Maßgabe des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016 gefördert.

Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Das Gesetz bezweckt daher die gezielte Förderung von Frauen, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Weitere Ziele sind die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

2. Chancengleichheitspläne

Gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 ChancenG erstellt jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan. Das Chancengleichheitsgesetz legt den Inhalt des Chancengleichheitsplanes und das Verfahren zur Kontrolle desselben fest. Der Chancengleichheitsplan muss gem. § 6 Abs. 1 ChancenG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs enthalten. Der Chancengleichheitsplan hat unter anderem 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 Abs. 2 S. 1 ChancenG). Bei Beförderungen und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen (§ 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG). Gleichzeitig ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (§ 6 Abs. 3 ChancenG).

Für die Ministerien ist gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 ChancenG jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen.

3. Chancengleichheitsplan für den nachgeordneten Bereich

Dem Ministerium der Justiz und für Europa obliegt die Personalverwaltung für den höheren Dienst bei den Gerichten und den Staatsanwaltschaften, für den gehobenen Dienst bei den württembergischen Bezirksnotaren/Notarvertretern und im Bereich der Amtsanwaltschaftslaufbahn sowie für den höheren und gehobenen Dienst bei der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen.

Der unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellte Chancengleichheitsplan gilt für die Dauer von sechs Jahren. Er soll bei erheblichen strukturellen Veränderungen angepasst werden. Der Landesrichter- und -staatsanwaltsrat und der Hauptpersonalrat wurden im Rahmen ihrer jeweiligen Beteiligungsrechte und Zuständigkeitsbereiche beteiligt.

Stichtag für die gemäß § 6 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend der Vorgabe in § 6 Abs. 1 S. 4 ChancenG der 30. Juni 2018. Aussagekräftige und mit zumutbarem Aufwand auswertbare Daten zur Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie zur Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach § 8 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 und Nr. 3 ChancenG lagen zum Stichtag nicht vor, sie werden aber künftig erfasst. Eine Auswertung wird insofern daher im nächsten Zwischenbericht erfolgen können.

II. Ordentliche Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften

A. Gerichte und Staatsanwaltschaften

1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaften zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Ins- gesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Richter/ innen | R 8 | 2 | 1 | 50,0 | 50,0 |
| | R 6 | 1 | 0 | 0,0 | 100,0 |
| | R 5 | 2 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 4 | 12 | 1 | 8,3 | 9,1 |
| | R 3 | 55 | 9 | 16,4 | 9,1 |
| | R 2+Z | 51 | 12 | 23,5 | 15,7 |
| | R 2 | 468 | 191 | 40,8 | 32,9 |
| | R 1+Z | 83 | 28 | 33,7 | 27,0 |
| | R 1 | 1207 | 682 | 56,2 | 50,2 |
| Summe | | 1881 | 924 | 49,1 | 42,7 |

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|------------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Staats- anwälte/ innen | R 6 | 2 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 5 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 4 | 2 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 3 | 19 | 2 | 10,5 | 0,0 |
| | R 2+Z | 21 | 4 | 19,0 | 0,0 |
| | R 2 | 87 | 27 | 31,0 | 27,0 |
| | R 1+Z | 132 | 56 | 42,4 | 32,8 |
| | | R 1 | 419 | 257 | 61,3 |
| Summe | | 683 | 346 | 50,7 | 36,6 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Gegenüber dem Jahr 2013 hat sich der **Anteil der Frauen im höheren Dienst bei den Gerichten** erfreulicherweise um 6,4 Prozentpunkte **erhöht** und liegt zum Stichtag (30.06.2018) für die Gerichte bei 49,1 % gegenüber 42,7 % zum Stichtag 30.06.2013. Für die **Staatsanwaltschaften** ergibt sich eine deutliche Erhöhung um 14,1 Prozentpunkte auf insgesamt 50,7 % gegenüber 36,6 % zum Stichtag 30.06.2013. Damit wurde die **Zielvorgabe** aus dem letzten Chancengleichheitsplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften erreicht.

Das Ziel, den Anteil von **Frauen in Führungspositionen** im höheren Dienst im Sinne des § 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG deutlich zu erhöhen, wurde teilweise erreicht.

Bei den Gerichten sind in der Spitzengruppe (R 4 bis R 8) von insgesamt 17 Stellen zwei mit Frauen besetzt sind, darunter eines der beiden R 8-Ämter.

In denjenigen Bereichen, die aufgrund der absoluten Zahl der Stellen statistisch stärker zu Buche schlagen als die wenigen Spitzenpositionen, schwankt der Frauenanteil zwischen 16,4 % und 40,8 %. Hier konnte in jeder Besoldungsgruppe eine **deutliche Erhöhung erreicht** werden:

R1+Z: 33,7 % (+ 6,7 Prozentpunkte)

R 2: 40,8 % (+ 7,9 Prozentpunkte)

R 2+Z: 23,5 % (+ 7,8 Prozentpunkte)

R 3: 16,4 % (+ 7,3 Prozentpunkte)

Bei den Gerichten ist damit mit Ausnahme des Spitzenbereichs (R 4 bis R 8) eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen.

Bei den Staatsanwaltschaften liegt eine vergleichbare Entwicklung vor. Zum Stichtag 30.06.2018 war, wie schon zum Stichtag 30.06.2013, in den Spitzenämtern (R 4 bis R 6) von insgesamt 5 Stellen keine mit einer Frau besetzt. Besonders hervorzuheben ist allerdings, dass zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt sechs Frauen mit Führungsämtern der Besoldungsgruppen R 3 und R 2+Z betraut waren, während zum Stichtag 30.06.2013 in diesen Besoldungsgruppen noch keine weibliche Führungskraft vertreten war.

Im Bereich der mittleren Führungsebene bei den Staatsanwaltschaften (Besoldungsgruppen R 2 und R 1+Z) hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht. Bei der Besoldungsgruppe R 2 liegt eine Erhöhung um 4 Prozentpunkte und bei der Besoldungsgruppe R1+Z um 9,6 Prozentpunkte vor.

Der Anteil der **Teilzeitarbeitsplätze** hat sich im Berichtszeitraum erfreulicherweise ebenfalls erhöht. Er liegt zum Stichtag bei 23,24 % gegenüber 18,9 % zum 30.06.2013, wobei mit 90,4 % der Richterinnen und Richter und 92,2 % der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach wie vor überwiegend Frauen von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch gemacht haben. Unsere Bemühungen der vergangenen Jahre haben demnach Früchte getragen. Das im vergangenen Chancengleichheitsplan gesetzte **Ziel**, unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und organisatorischer Maßnahmen weitere Teilzeitarbeitsplätze auszuweisen, wurde **erreicht**. Von der Möglichkeit einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung haben zum Stichtag 26 Beschäftigte Gebrauch gemacht, zum 30.06.2013 waren es noch 18 Beschäftigte.

3. Zielvorgaben

Da die Zielvorgaben des § 6 Abs. 2 ChancenG – insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen der oberen Führungsebene – noch nicht erreicht wurden,

wird das Ministerium der Justiz und für Europa weiterhin in starkem Maße darauf hinwirken, bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Ämter den Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen, wobei der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung stets zu beachten ist. Langfristig sollte angestrebt werden, den Anteil von Frauen in Beförderungsämtern entsprechend dem Anteil der Frauen im Eingangsamts zu erhöhen.

Die Erreichung dieser Zielvorgaben erscheint realistisch, denn die Ausgangslage ist weiterhin gut. Bei den Neueinstellungen in den höheren Justizdienst in Baden-Württemberg ist der Frauenanteil in den letzten Jahren insgesamt angestiegen und liegt regelmäßig deutlich über 50 %:

| Jahr | Baden Frauenanteil (in %) | Württemberg Frauenanteil (in %) | Fachgerichte Frauenanteil (in %) | Gesamt Frauenanteil (in %) |
|-------------|--|--|---|---|
| 2014 | 40,82 | 56,60 | 42,10 | 44,17 |
| 2015 | 60,94 | 67,95 | 63,64 | 64,57 |
| 2016 | 64,15 | 58,82 | 71,88 | 62,94 |
| 2017 | 53,16 | 63,63 | 66,67 | 60,27 |
| 2018 | 38,30 | 65,12 | 46,67 | 53,37 |

Die Einstellungspraxis hat zur Folge, dass der Frauenanteil im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg (Gesamtpersonalbestand) in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen ist und mittlerweile bei 49,1 % (Gerichte) bzw. 50,7 % (Staatsanwaltschaften) liegt.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Eingangsamts ist eine wichtige Voraussetzung dafür, auch unser weitergehendes Ziel zu erreichen, den **Anteil von Frauen in Führungspositionen** in den kommenden Jahren signifikant zu steigern. Es ist indes kein Automatismus, wie die Entwicklung

in den vergangenen Jahren gezeigt hat. Offenbar besteht auch heute noch die Tendenz, dass Frauen in der Familiengründungsphase allgemein eher bereit sind, berufliche Ambitionen hinter familiäre Belange zurück zu stellen, was sich negativ oder verzögernd auf die persönliche Karriereentwicklung auswirken kann. Es bedarf daher **zusätzlicher Bemühungen**, um die weitere Karriereentwicklung von Frauen durch das Ministerium der Justiz und für Europa aktiv zu fördern. Das Ministerium der Justiz und für Europa konzentriert seine Bemühungen dabei auf folgende Schwerpunkte:

- Ein wesentlicher Schwerpunkt bleibt das breite und flexible Angebot der Teilzeitbeschäftigungen. Es wird unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und organisatorischer Möglichkeiten weiterhin angestrebt, **in verstärktem Maße Teilzeitarbeitsplätze** (für Frauen und Männer) auszuweisen.
- Eine weitere Fördermaßnahme besteht darin, nach der Erziehungspause in den Beruf zurückkehrenden Richterinnen und Staatsanwältinnen **wohntnahe Stellen** anzubieten und sie hierdurch ggf. auch zu einer früheren Rückkehr in den Beruf zu ermuntern.
- Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **Telearbeit und mobilem Arbeiten** (vgl. hierzu Kapitel VIII. B.).
- **Der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kleinkinder** ist ein weiterer Schlüssel zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. hierzu Kapitel VIII. B.).
- Die für die Übertragung eines Beförderungsamtes notwendige **Erprobungsabordnung** an den beiden Oberlandesgerichten wird weiterhin verstärkt auch **in Teilzeit** praktiziert. Im Jahr 2018 waren

insgesamt 21 Richterinnen und Richter an das Oberlandesgericht Karlsruhe abgeordnet, davon 5 Frauen und 16 Männer. Davon waren 4 Frauen und 2 Männer in Teilzeit abgeordnet. An das Oberlandesgericht Stuttgart waren insgesamt 27 Richterinnen und Richter abgeordnet, davon 14 Frauen und 13 Männer. Davon waren 10 Frauen und ein Mann in Teilzeit abgeordnet. An die Generalstaatsanwaltschaft Karlsruhe waren 3 Staatsanwälte in Vollzeit und keine Staatsanwältin abgeordnet. An die Generalstaatsanwaltschaft Stuttgart waren 6 Staatsanwälte in Vollzeit und keine Staatsanwältin abgeordnet.

- Neben der Erprobungsabordnung werden **Sonderverwendungen**, die entwicklungsperspektivisch interessante Aufgaben bieten, verstärkt auch in Teilzeit praktiziert. Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren insgesamt 150 Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, davon 57 Frauen und 93 Männer in Sonderverwendungen abgeordnet. Dabei erfolgten insgesamt 42 Abordnungen (12 Frauen und 30 Männer) an Bundesgerichte sowie den Generalbundesanwalt, 54 Abordnungen (19 Frauen und 35 Männer) an das Ministerium der Justiz und für Europa Baden-Württemberg und 54 Abordnungen (26 Frauen und 28 Männer) an Bundes- und sonstige Landesministerien, an den Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg, in die Bundes- und Landtagsverwaltung, in Verwaltungsbehörden, an Justizvollzugsanstalten, an die Universität Konstanz und an die Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen. Im Ministerium der Justiz und für Europa konnte beispielsweise der Anteil der abgeordneten Richterinnen und Staatsanwältinnen zum Stichtag damit 30. Juni 2018 auf 35,19 % erhöht werden, nachdem der Frauenanteil insofern zum Stichtag 30. Juni 2012 noch bei 32,43 % lag. Die Teilzeitquote betrug bei den Sonderverwendungen insgesamt 14 %, wobei 22,81 % der Frauen und 6,45 % der Männer in Teilzeit tätig waren. Es sollen weiterhin auch verstärkt Frauen zur Nutzung der Chancen einer Sonderverwendung motiviert werden.

- Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung **dienstlicher Beurteilungen** verwirklicht wird (vgl. hierzu Kapitel VIII. A.).

- Da lediglich 31,9 % der Richterinnen und 38,9 % der Staatsanwältinnen in Vollzeit tätig sind, prüfen wir bei der Ausschreibung von Beförderungsstellen weiterhin, inwieweit Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit wahrgenommen werden können bzw. ob eine Teilung der Stellen in Betracht kommt. Für eine Teilung von Stellen sind beispielsweise Abteilungsleitungsstellen bei den Staatsanwaltschaften geeignet. Bei diesen Abteilungsleitungsstellen besteht im Hinblick auf Teilzeit bzw. die Teilung von Stellen auch besonders großer Nachholbedarf. Wir möchten teilzeitbeschäftigte Bewerberinnen, die die entsprechende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung mitbringen, wie bereits in den vergangenen Jahren für entsprechende Aufgaben gewinnen. Derzeit sind in den Besoldungsgruppen R 8 bis R 1+Z insgesamt 122 Richterinnen und Staatsanwältinnen und 25 Richter und Staatsanwälte teilzeitbeschäftigt tätig.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

B. Badische Notariate und württembergische Bezirksnotare/Notarvertreter

1. Bestandsaufnahme

Im Zuge der Notariatsreform wurden zum 1. Januar 2018 alle bisherigen rund 300 staatlichen Notariate aufgelöst.

Die im badischen Amtsnotariat tätig gewesenen und im Landesdienst verbliebenen Notare sind als Angehörige des höheren Justizdienstes seit 1. Januar 2018 überwiegend in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften tätig. Sie sind daher in vorstehend Teil II. A. bzw. ggf. auch in Teil III. ff. erfasst und hier nicht mehr gesondert aufzuführen.

Die bei den württembergischen Bezirksnotariaten tätig gewesenen Bezirksnotare und Notarvertreter sind als Angehörige einer dem gehobenen Dienst zuzurechnenden Sonderlaufbahn, abgesehen von einigen wenigen Sonderverwendungen in der Justizverwaltung, seit spätestens 1. Januar 2018 bei den zentralen Grundbuchämtern und den Nachlass- und Betreuungsabteilungen der Amtsgerichte eingesetzt, mehrheitlich im OLG-Bezirk Stuttgart.

Der Personal-Ist-Bestand der Bezirksnotare zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|---|------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen Insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Aufsichtsführende/r Bezirksnotar/innen | A 14 | 25 | 8 | 32,0 | 12,0 |
| Bezirksnotare/innen | A 13 | 269 | 132 | 49,1 | 27,2 |
| Notarvertreter/innen | A 12 | 47 | 39 | 83,0 | 66,3 |
| Summe | | 341 | 179 | 52,5 | 38,4 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Bei den Angehörigen des Bezirksnotardienstes liegt der Anteil der Frauen bei insgesamt über 52 %, was gegenüber dem Jahr 2013 eine Steigerung von 14 Prozentpunkten und gegenüber dem Jahr 2005 eine Steigerung von mehr als 28 Prozentpunkten bedeutet. Aufgrund der erfolgten Einstellung der Ausbildung an der Notarakademie Baden-Württemberg sind keine signifikanten Änderungen mehr zu erwarten.

Eine **besondere Steigerung** gegenüber dem Jahr 2013 ist bei der Gruppe der Beschäftigten mit Leitungsfunktion (dienstaufsichtsführende Notare) zu erkennen. Hier ist der Anteil der Frauen seit dem Jahr 2013 um 20 Prozentpunkte angestiegen. Bei derzeit 49,1 % Bezirksnotarinnen und

83 % Notarvertreterinnen ist hier auch in den kommenden Jahren noch eine weitere Steigerung zu erwarten.

3. Zielvorgaben

Auch nach der Umsetzung der Notariatsreform soll die berufliche Förderung der Frauen in der Laufbahn des Bezirksnotardienstes weiterhin Ziel der nächsten Jahre sein. Bei Beförderungen sollen – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – nach Möglichkeit weibliche Bedienstete bevorzugt berücksichtigt werden. Sowohl bei den Zentralen Grundbuchämtern als auch bei den Nachlass- und Betreuungsabteilungen der Amtsgerichte besteht nach der Rahmendienstvereinbarung über die Telearbeit in der Justiz vorbehaltlich entgegenstehender dienstlicher Belange die Möglichkeit der Heimarbeit.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

C. Amtsanwaltslaufbahn

1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand der bei den Staatsanwaltschaften beschäftigten Amtsanwälte zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

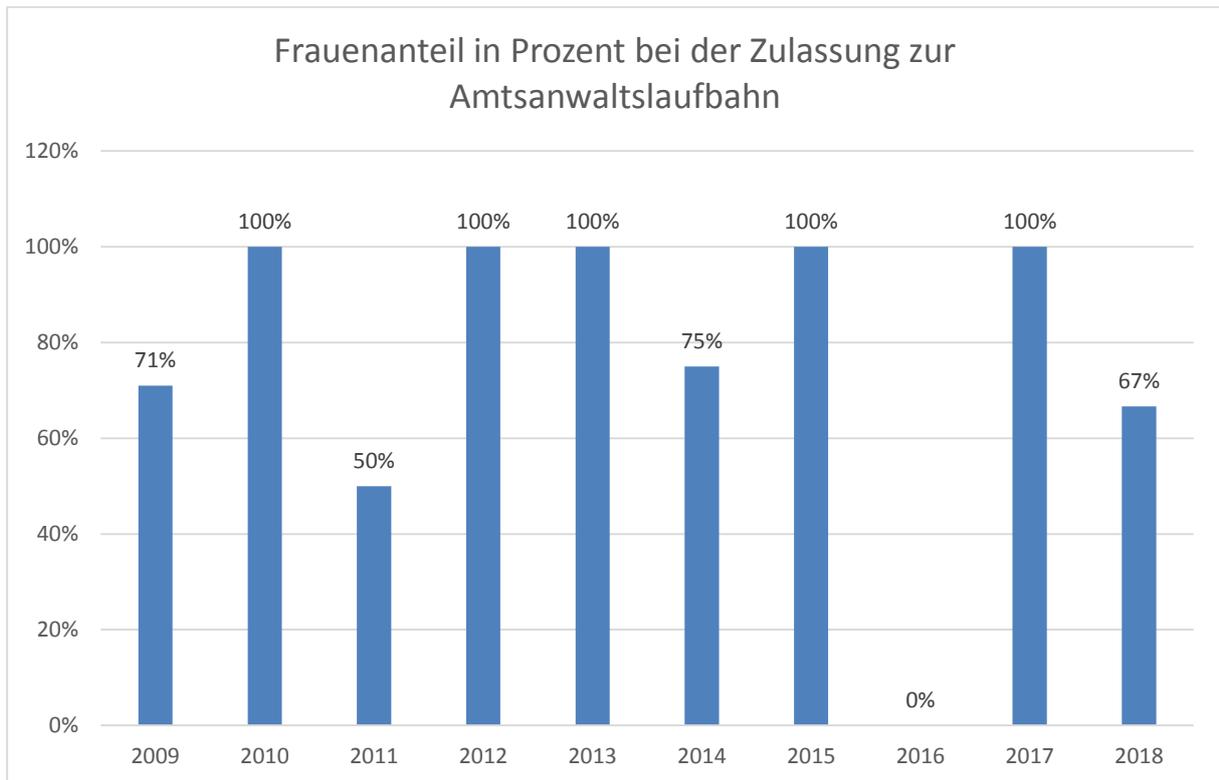
| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|--|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Ins- gesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Amts- anwälte/ innen (Kap. 0503) | A 14 | 11 | 2 | 18,2 | 25,0 |
| | A 13 | 39 | 18 | 46,2 | 26,8 |
| | A 12 | 49 | 42 | 85,7 | 86,7 |
| Summe | | 99 | 62 | 62,6 | 55,3 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

2. Bewertung

Im Amtsanwaltsdienst liegt der Anteil der Frauen bei insgesamt 62,6 %. Gegenüber dem Jahr 2013 bedeutet dies eine Steigerung um 7,3 Prozentpunkte, gegenüber dem Jahr 2005 eine Steigerung um 25 Prozentpunkte. Da der Frauenanteil bei der Zulassung zur Ausbildung für den Amtsanwaltsdienst in den letzten zehn Jahren 74 % betrug, ist zu erwarten, dass der Frauenanteil im Amtsanwaltsdienst auf dem hohen Niveau bleiben wird.

Im Einzelnen:



Es ist festzustellen, dass der Frauenanteil im Eingangsamtsamt (A 12) in den vergangenen Jahren gleichbleibend hoch ist. Er lag bereits zum letzten Stichtag 2013 bei 86,7 %. Nunmehr beläuft sich der Frauenanteil bei 85,7 %.

In den Besoldungsgruppen A 13 ist eine deutliche Steigerung erkennbar. Nahezu die Hälfte der Amtsinhaber sind zwischenzeitlich Frauen. Dies bedeutet eine Steigerung des Frauenanteils von rund 20 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2013.

Mit Blick auf den oben genannten Anstieg des Frauenanteils im ersten Beförderungsamtsamt dürfte es in dieser Laufbahn schon bald gelingen, dass auch der Anteil der Frauen im Spitzenamt der Besoldungsgruppen A 14 deutlich steigen wird.

3. Zielvorgaben

Anders als in anderen Laufbahnen ist in der Amtsanwaltschafts Laufbahn eine weitere Erhöhung des Frauenanteils nicht aktiv zu fördern. Vielmehr sollen die berufliche Förderung der Frauen, insbesondere eine Erhöhung des Anteils in den Beförderungssämtern in den nächsten Jahren im Zentrum unserer Bemühungen stehen.

Dabei werden – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – nach Möglichkeit weibliche Bedienstete bevorzugt berücksichtigt. Die Handhabung der großzügigen Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung soll beibehalten werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen, insbesondere die Schaffung von Teilzeit- und ggf. Telearbeitsplätzen, das Anbieten wohnortnaher Stellen und das Angebot zur Nutzung unserer Kindertagesstätten sollen zur Förderung der Frauen beitragen.

III. Arbeitsgerichtsbarkeit

A. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst der Arbeitsgerichtsbarkeit zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Ins- gesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Richter/ innen | R 8 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 4 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 3 | 17 | 5 | 29,4 | 28,6 |
| | R 2+Z | 3 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 2 | 11 | 4 | 36,4 | 18,2 |
| | R 1+Z | 7 | 1 | 14,3 | 16,7 |
| | R 1 | 76 | 41 | 53,9 | 45,8 |
| Summe | | 116 | 51 | 44,0 | 37,3 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

B. Bewertung

Die Entwicklung in der Arbeitsgerichtsbarkeit ist erfreulich. Der Anteil von Frauen konnte auf **44 %** erhöht werden und übersteigt in der Besoldungsgruppe R 1 bereits 50 %. Auch in den Beförderungssämtern R 2 und R 3 ist eine Steigerung des Frauenanteils gelungen. Besonders augenfällig ist der Aufwuchs in der **Besoldungsgruppe R 2**, wo der Frauenanteil seit 2013 von 18,2 % auf 36,4 % **verdoppelt** werden konnte.

Erfreulich ist auch, dass sich in den Beförderungssämtern R 2 und R 3 Frauen in Teilzeitbeschäftigung finden.

In **Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen** konnte der Frauenanteil auf 15 % gesteigert werden. Hier ist es gelungen, bei der Nachbesetzung der durch Ruhestandsabgänge frei gewordenen Stellen bei gleichzeitiger Beachtung des Leistungsgrundsatzes verstärkt Frauen zu berücksichtigen.

C. Zielvorgaben

Es wird weiterhin angestrebt, den Anteil der Frauen in der Arbeitsgerichtsbarkeit **auf 50 % zu erhöhen**. Hierzu soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Zu beachten ist jedoch, dass aufgrund der **leichten personellen Überdeckung** in der Arbeitsgerichtsbarkeit gegenwärtig **nur vereinzelt Einstellungen** vorgenommen werden.

Zum Erreichen der Zielvorgabe, den **Frauenanteil in Beförderungssämtern** entsprechend dem Anteil der Frauen im Eingangsamts zu erhöhen, sind noch **weitere Anstrengungen** nötig. Bei der Bewerbung um Beförderungssämter wird deshalb Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung der Vorrang vor männlichen Mitbewerbern eingeräumt werden. Zu den Fördermaßnahmen gehört auch das Angebot von **Teilzeitbeschäftigung**. Die für die Übertragung des Beförderungsamtes R 3 notwendige **Erprobungsabordnung** an das Landesarbeitsgericht wird auch in Teilzeit praktiziert. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 16 Richterinnen und Richter an das Landesarbeitsgericht abgeordnet, davon 8 Frauen, von denen wiederum 5 in Teilzeit beschäftigt waren.

Das Anbieten wohnortnaher Stellen, das in der dezentral aufgestellten Arbeitsgerichtsbarkeit mit seinen zahlreichen Außenkammern gut möglich ist, sowie das Angebot zur Nutzung unserer Kindertagesstätten sollen ebenfalls zur Förderung der Frauen beitragen. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **Telearbeit und mobilem Arbeiten**. Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung **dienstlicher Beurteilungen** verwirklicht wird.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

IV. Finanzgerichtsbarkeit

A. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst der Finanzgerichtsbarkeit zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|---------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Ins- gesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Richter/ innen | R 6 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 3+Z | 2 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 3 | 10 | 3 | 30,0 | 0,0 |
| | R 2 | 32 | 12 | 37,5 | 29,4 |
| | R 1 | 4 | 3 | 75,0 | 0,0 |
| Summe | | 49 | 18 | 36,7 | 20,8 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

B. Bewertung

Auch in der Finanzgerichtsbarkeit ist es gelungen, die erfreuliche Entwicklung der letzten Jahre fortzusetzen. Der Anteil der in der Finanzgerichtsbarkeit beschäftigten Richterinnen konnte **auf 36,7 % erhöht** und damit gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum **annähernd verdoppelt** werden. Erfreulich ist auch, dass sich in den Beförderungssämtern R 2 auch **Frauen in Teilzeitbeschäftigung** finden. Ein besonderer Fortschritt ist in der Besoldungsgruppe R 3 zu verzeichnen, wo seit dem letzten Stichtag der Frauenanteil von 0 % auf 30 % **gesteigert** werden konnte. Zudem wurde im Jahr 2019 eine R 3+Z-Stelle mit einer Frau besetzt und damit der Frauenanteil auch in der nur drei Stellen umfassenden Spitzengruppe (R 3+Z bis R 6) deutlich erhöht.

C. Zielvorgaben

Es wird weiterhin angestrebt, den **Anteil der Frauen in der Finanzgerichtsbarkeit** auf 50% zu erhöhen. Hierzu bemühen wir uns, aus dem Kreis berufserfahrener Finanzbeamtinnen und Rechtsanwältinnen verstärkt Frauen für die Tätigkeit als Finanzrichterinnen zu gewinnen. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, um die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass sich der Großteil des Finanzrichternachwuchses aus dem **höheren Dienst der Finanzverwaltung** rekrutiert, in dem der Frauenanteil lediglich bei 39% liegt (Oberfinanzdirektion Karlsruhe, Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan 2013-2016, S. 9). Es ist aber zu erwarten, dass die Bemühungen im Bereich der Finanzverwaltung zur Erhöhung des Frauenanteils mittelfristig auch die Finanzgerichtsbarkeit

erreichen werden. Eine weitere Herausforderung ist, dass der Wechsel in die Finanzgerichtsbarkeit oftmals mit einem Ortswechsel verbunden (Senate in Stuttgart und Freiburg), so dass der Bewerberkreis von vorneherein eingeschränkt wird.

Daneben unternehmen wir weiterhin große Anstrengungen, auch aus dem **Bereich der anderen Gerichtsbarkeiten und den Staatsanwaltschaften** steuerrechtlich qualifizierte Richterinnen und Staatsanwältinnen für eine Tätigkeit am Finanzgericht zu gewinnen. Allerdings gestaltet sich die Suche nach für die Finanzgerichtsbarkeit fachlich qualifizierten Richterinnen und Richtern aus der ordentlichen Gerichtsbarkeit schwierig, so dass es in den zurückliegenden Jahren **nur vereinzelt** zu einem Wechsel in die Finanzgerichtsbarkeit gekommen ist.

Um die Attraktivität des Berufes als Finanzrichterin zu stärken, sind wir auch im Bereich der Finanzgerichtsbarkeit bemüht, Anreize durch Schaffung von **großzügigen Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten** zu schaffen. Das Angebot zur Nutzung unserer Kindertagesstätten soll ebenfalls zur Förderung der Frauen beitragen.

Zum Erreichen der Zielvorgabe, den **Frauenanteil in Beförderungssämtern** entsprechend dem Anteil der Frauen im Eingangsamts zu erhöhen, sind noch weitere Anstrengungen nötig. Hier sollen bei der Nachbesetzung der durch Ruhestandsabgänge frei gewordenen Stellen bei gleichzeitiger Beachtung des Leistungsgrundsatzes verstärkt Frauen berücksichtigt werden.

Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **Telearbeit und mobilem Arbeiten**. Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung **dienstlicher Beurteilungen** verwirklicht wird.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

V. Sozialgerichtsbarkeit

A. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst der Sozialgerichtsbarkeit zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Ins- gesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Richter/ innen | R 8 | 1 | 0 | 0,0 | 100,0 |
| | R 4 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 3 | 18 | 4 | 22,2 | 16,7 |
| | R 2+Z | 4 | 1 | 25,0 | 100,0 |
| | R 2 | 46 | 16 | 34,8 | 29,5 |
| | R 1 | 125 | 82 | 65,6 | 53,8 |
| Summe | | 195 | 103 | 52,8 | 45,7 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

B. Bewertung

Der Frauenanteil konnte insgesamt gesteigert werden und beträgt nunmehr **52,8 %**. Damit wurde die **Zielvorgabe** aus dem letzten Chancengleichheitsplan zur Erhöhung des Frauenanteils auf insgesamt 50 % **erreicht**. Auch bezogen auf die Beförderungssämter R 2 und R 3 konnte der

Anteil an Frauen weiter erhöht werden. Mit der Besetzung der R 4-Stelle im Februar 2019 wurde der Frauenanteil in Beförderungsämtern weiter erhöht und liegt nun in der Spitzengruppe (R 4 bis R 8) bei 50 %. Erfreulich ist auch, dass sich im Beförderungsamt R 2 auch Frauen in **Teilzeitbeschäftigung** finden. In der Besoldungsgruppe R 2+Z, welche zum Stichtag für den zurückliegenden Chancengleichheitsplan bei 100 % lag, ist der Frauenanteil gesunken.

C. Zielvorgaben

Zum Erreichen der Zielvorgabe, den **Frauenanteil in Beförderungsämtern** entsprechend dem Anteil der Frauen im Eingangsamts zu erhöhen, sind noch **weitere Anstrengungen** nötig. Zu den bereits fruchtbar gewordenen Fördermaßnahmen gehört auch hier das **großzügige Angebot von Teilzeitbeschäftigung** – auch im Beförderungsamt.

Die für die Übertragung eines Beförderungsamtes notwendige **Erprobungsabordnung** an das Landessozialgericht wird auch in Teilzeit praktiziert. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 37 Richterinnen und Richter an das Landessozialgericht abgeordnet, davon 20 Frauen, von denen wiederum 11 in Teilzeit beschäftigt waren.

Das Anbieten wohnortnaher Stellen und das Angebot zur Nutzung unserer Kindertagesstätten sollen ebenfalls zur Förderung der Frauen beitragen. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **Telearbeit und mobilem Arbeiten**. Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung **dienstlicher Beurteilungen** verwirklicht wird.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

VI. Verwaltungsgerichtsbarkeit

A. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst der Verwaltungsgerichtsbarkeit zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigt e Stichtag 2013 |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| | | Insgesam t | Frauen insgesam t | Anteil der Fraue n in % | Anteil der Frauen in % |
| Richter/ innen | R 8 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 4 | 3 | 1 | 33,3 | 50,0 |
| | R 3 | 10 | 1 | 10,0 | 8,3 |
| | R 2+Z | 4 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 2 | 60 | 22 | 36,7 | 31,4 |
| | R 1 | 137 | 79 | 57,7 | 42,4 |
| Summe | | 215 | 103 | 48,6 | 34,8 |

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

B. Bewertung

Die Entwicklung in der Verwaltungsgerichtsbarkeit ist erfreulich. Der Anteil der Frauen insgesamt konnte weiter gesteigert werden und **erreicht nunmehr fast 50 %**. Auch in den Besoldungsgruppen **R 2** konnte der Frauenanteil **leicht gesteigert** werden und liegt nunmehr bei **36,7 % bzw. 10 %**. Erfreulich ist,

dass sich im Beförderungsamt R 2 auch Frauen in **Teilzeitbeschäftigung** finden. Allerdings sind von den 18 Stellen, die sich auf die **Besoldungsgruppen R 2 +Z bis R 8** verteilen, nur zwei durch Frauen besetzt. In **Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen** liegt der Frauenanteil unverändert bei 10 %. Hier besteht weiterhin **erheblicher Nachholbedarf**. Zwar besteht die Chance, dass der gestiegene Frauenanteil in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 mittelfristig auch die höheren Besoldungsgruppen erreicht. Gleichwohl sind zusätzliche Maßnahmen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderlich.

C. Zielvorgaben

Die Zielvorgabe aus dem letzten Chancengleichheitsplan – **Erhöhung des Frauenanteils** auf 50 % – wird bei Beibehaltung der Einstellungsquote aufgrund der zahlreichen Einstellungen in der Verwaltungsgerichtsbarkeit voraussichtlich kurzfristig erreicht werden.

Damit steht für die Zukunft das Ziel im Fokus, den **Frauenanteil in Beförderungsämtern** entsprechend dem Anteil der Frauen im Eingangsamt zu erhöhen. Eine besondere Herausforderung ist hierbei die **Altersstruktur der Verwaltungsgerichtsbarkeit**, die dazu führt, dass bislang noch zu wenige geeignete Kandidatinnen zur Verfügung stehen. Zudem besteht für die Stelle eines Vorsitzenden Richters bzw. einer Vorsitzenden Richterin mitunter eine Konkurrenz durch **qualifizierte Versetzungsbewerber** vom Verwaltungsgerichtshof mit langjähriger Erfahrung in der zweiten Instanz, unter denen sich bislang noch wenige Frauen befinden.

Beförderungschancen nach R 2 eröffnen sich deshalb eher durch eine Bewerbung um eine **Beförderungsstelle beim Verwaltungsgerichtshof** in Mannheim. Da eine solche Beförderung jedoch mit einem Ortswechsel verbunden ist, wird der Bewerberkreis von vorneherein eingeschränkt. Gleichwohl wird angestrebt, den Anteil der Frauen in Beförderungsämtern

beim Verwaltungsgerichtshof weiter zu steigern. Es ist zu erwarten, dass hierdurch mittelfristig auch der Anteil an Vorsitzenden Richterinnen zunehmen wird.

Zu den Fördermaßnahmen gehört auch hier insbesondere das Angebot von Teilzeitbeschäftigung. Die für die Übertragung eines Beförderungsamtes notwendige **Erprobungsabordnung** an den Verwaltungsgerichtshof wird seit Jahren auch in Teilzeit praktiziert. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 19 Richterinnen und Richter an den Verwaltungsgerichtshof abgeordnet, davon sechs Frauen, von denen wiederum vier in Teilzeit beschäftigt waren.

Soweit Stellen mit **Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit** wahrgenommen werden können, werden wir bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes weiterhin bemüht sein, teilzeitbeschäftigte Frauen für solche Stellen zu gewinnen. Zum Stichtag arbeitete fast **ein Drittel der in der Besoldungsgruppe R 2 tätigen Frauen** in Teilzeit.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit hat seit dem letzten Berichtszeitraum durch die zahlreichen Neueinstellungen zur Bewältigung der Asylkrise eine **einschneidende Verjüngung** erfahren. Daher wird es für die Funktionsfähigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit mittelfristig besonders wichtig sein, den **Berufseinstieg von Richterinnen** nach der Elternzeit mit den Instrumenten des Wiedereinstiegsmanagements optimal zu fördern.

Das Anbieten wohnortnaher Stellen und das Angebot zur Nutzung unserer Kindertagesstätten sollen ebenfalls zur Förderung der Frauen beitragen. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **Telearbeit und mobilem Arbeiten**. Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der

Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung **dienstlicher Beurteilungen** verwirklicht wird.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VIII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

VII. Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen

A. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 (Beschäftigte insgesamt)

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Beschäftigte Stichtag 2018 | | | Beschäftigte Stichtag 2013 |
|---|-----------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | Ins- gesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % | Anteil der Frauen in % |
| Höherer Dienst | W 3 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | W 2 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| | R 2 | 1 | 1 | 100,0 | - |
| | R 1 | 6 | 3 | 50,0 | - |
| | A 14 | 1 | 1 | 100,0 | 100,0 |
| Geho- bener Dienst (Kap. 0504) | A 13 | 2 | 1 | 50,0 | 0,0 |
| | A 12 | 2 | 1 | 50,0 | 50,0 |
| | A 11 | 6 | 4 | 66,7 | 100,0 |
| | A 10 | 2 | 2 | 100,0 | 100,0 |
| Summe | | 22 | 13 | 59,1 | 55,6 |

Die an die Hochschule für Rechtspflege abgeordneten Beamtinnen und Beamte, die als hauptamtliche Dozenten bestellt wurden, sind in der Datenauswertung enthalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

B. Bewertung

Der Frauenanteil liegt zum Stichtag im Jahr 2018 bei 59,1 %. Der Verwaltungsleiterdienstposten, der mit Personalverantwortung verbunden ist, ist mit einer weiblichen Beamtin besetzt. Dadurch hat sich der Anteil im Spitzenamt der Besoldungsgruppe A 13 im Vergleich zum Stichtag 2013 auf 50 % erhöht.

C. Zielvorgaben

Der hohe Anteil von beschäftigten Frauen in den Eingangs- und teilweise auch den Beförderungssämtern wird im Laufe der Jahre dazu führen, dass auch weiterhin Frauen für die Besetzung herausgehobener Positionen an der Hochschule für Rechtspflege in Betracht kommen.

VIII. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Das Ministerium der Justiz und für Europa bekennt sich zu den Zielen des ChancenG, insbesondere zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Mann und Frau im höheren und gehobenen Dienst sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Justiz stellt sich diesen Aufgaben mit besonderem Engagement und Nachdruck.

Das Ministerium der Justiz und für Europa ist bestrebt, die Erreichung dieser Ziele insbesondere durch folgende Maßnahmen zu befördern:

A. Personelle Maßnahmen

1. Das Ministerium der Justiz und für Europa wird weiterhin bemüht sein, für die Wiederbesetzung freiwerdender **Führungspositionen** fachlich geeignete Frauen zu gewinnen. Dabei wird bei jeder frei werdenden Stelle sorgfältig geprüft werden, ob diese auch mit einer Teilzeitkraft besetzt werden kann bzw. ob eine Teilung der Stelle in Betracht kommt. Für eine entsprechende Teilung sind insbesondere Positionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugeordnet sind, beispielsweise Abteilungsleitungsstellen bei den Staatsanwaltschaften.

2. Im Jahr 2014 haben wir ein umfassendes **Personalentwicklungskonzept** für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gemeinsam mit der Justizpraxis erarbeitet. Dieses hat sich in den vergangenen Jahren gut bewährt. Im Unterstützungsbereich gibt es bereits seit dem Jahr 2012 ein Personalentwicklungskonzept. Ein Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst liegt im Entwurfsstadium vor. Die Praxisanhörung wurde bereits durchgeführt. Nach den positiven Rückmeldungen steht die Veröffentlichung des Konzepts unmittelbar bevor.

Diese Personalentwicklungskonzepte thematisieren die „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ umfänglich und enthalten konkrete Ansätze zur Umsetzung dieses Ziels.

3. Das Angebot an **Teilzeitarbeitsplätzen** im höheren Dienst soll entsprechend dem Bedarf und unter Berücksichtigung personeller und organisatorischer Rahmenbedingungen ausgeweitet werden.
4. In den mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu führenden **Jahresgesprächen** werden die Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen - soweit nach Eignung und Leistung gerechtfertigt - Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen. Frauen sollen bei entsprechender Eignung für die Übernahme von Führungsämtern motiviert werden. Der Leitfaden zum Jahresgespräch wurde im letzten Jahr umfassend überarbeitet und liegt seit Ende April 2018 in gedruckter Form vor. Der Leitfaden ist in Checklisten für Führungskräfte und Beschäftigte untergliedert, die der besseren Vorbereitung auf das Jahresgespräch dienen. Ein Schwerpunkt der Überarbeitung lag darin, Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege in das Jahresgespräch zu integrieren und sowohl Führungskräfte als auch die Beschäftigten anzuhalten, einen Teil des Jahresgesprächs der persönlichen Situation des Beschäftigten zu widmen.

5. Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen verwirklicht wird. Durch entsprechende Schulungen sollen die Beurteilenden für die Notwendigkeit und die Herausforderungen einer **geschlechtergerechten Beurteilung** sensibilisiert werden. Dabei soll auch darauf hingewirkt werden, dass bei der Beurteilung die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen nach Maßgabe des § 11 Abs. 2 ChancenG einbezogen werden. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden **regelmäßig evaluiert** und die entsprechenden Ergebnisse unter Wahrung der Anonymität **bekanntgegeben werden**, um Unterschiede bei der Regelbeurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten sichtbar zu machen und abzubauen.

B. Organisatorische Maßnahmen

1. **Der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kleinkinder** ist ein Schlüssel zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als besonders personalintensives Ressort mit einem **hohen Frauenanteil** hat sich die Justiz schon frühzeitig des Themas angenommen und erfolgreich mehrere **Modellprojekte zur Kindertagesbetreuung** in Stuttgart, Karlsruhe, Tübingen, Freiburg, Heilbronn, Heidelberg, Bruchsal, Rottweil und Mannheim initiiert.

Für die Kinder von Justizangehörigen stehen derzeit 211 Ganztagesbetreuungsplätze zur Verfügung. Alle Betreuungsangebote werden als Kooperationsprojekte der Justiz mit lokalen Trägern von Kindertageseinrichtungen (Kommunen, Kirchen, Sozialverbänden, usw.) ausgestaltet.

Die Angebote stehen allen Justizangehörigen offen.

2. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Ermöglichung von **Telearbeit und mobilem Arbeiten**.

Seit dem Jahr 2005 ermöglicht eine mit dem Hauptpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung den Beschäftigten im mittleren und gehobenen Justizdienst und vergleichbaren Tarifbeschäftigten im Justizministerium wie in der Justizpraxis ihre Tätigkeit im Wechsel zu Hause und an der Dienststelle zu verrichten. Voraussetzung für die Gewährung der so genannten **alternierenden Telearbeit** ist u. a., dass die Beschäftigten ein besonderes schutzwürdiges Interesse an der Gewährung von Telearbeit haben. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine anerkannte Schwerbehinderung von mindestens 50 GdB vorliegt oder ein Anspruch auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen gegeben ist. Gerade den familiären Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren jeweiligen Lebensphasen wird durch die Telearbeit in besonderem Maße Rechnung getragen.

Das vom Justizministerium in den Jahren 2012 bis 2014 durchgeführte zweijährige Pilotprojekt zur Erprobung der Vor- und Nachteile der alternierenden Telearbeit für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bzw. für den höheren Dienst im Justizministerium verlief sehr erfolgreich. Daher konnte die alternierende Telearbeit in der Folge auch für diesen Personenkreis als Regelarbeitsform eingeführt werden. Es wurden jeweils gesonderte Mustervereinbarungen entwickelt, auf deren Basis der jeweilige Leiter der Dienststelle mit dem Richter bzw. Staatsanwalt eine individuelle „Vereinbarung über alternierende Telearbeit“ abschließt. Die Gewährung von alternierender Telearbeit für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte setzt in der Regel ebenfalls ein besonderes schutzwürdiges Interesse voraus. Die Praxiserfahrungen seit

Umsetzung in den Echtbetrieb ab 2015 bestätigen, dass die Telearbeit für Richter und Staatsanwälte gut funktioniert. Damit wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im höheren Justizdienst noch weiter gefördert, was zugleich der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dient.

Nach einem weiteren erfolgreichen Pilotprojekt im Justizministerium in den Jahren 2015/2016 zur **mobilen Arbeit** konnte das Programm „JuMobil“ im Justizministerium in den Echtbetrieb überführt werden. Eine breitere Einführung mobiler Arbeit in der Justizpraxis ist Gegenstand des eJustice-Projekts und steht als nächster Schritt für eine noch stärkere Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen an.

3. Kolleginnen und Kollegen, die aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen für längere Zeit nicht im Dienst waren, stoßen bei ihrer Rückkehr oft auf viele Veränderungen und Neuerungen. Die Justiz hat sich für ein **modernes Wiedereinstiegsmanagement** entschieden, das deutlich über die sozialgesetzlich geregelten Maßnahmen hinausgeht. Dieses Wiedereinstiegsmanagement wurde im Rahmen der Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entwickelt. Ein Wiedereinstiegsmanagement steht in angepasster Form auch der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes zur Verfügung.
4. Kolleginnen und Kollegen, die mit der Pflege naher Angehöriger betraut sind, finden im Intranet der Justiz Baden-Württemberg eine Vielzahl von Informationen, insbesondere auch Verlinkungen zu Beratungs- und Unterstützungsstellen. Bei Rückfragen steht der am Ministerium der Justiz und für Europa ernannte Ansprechpartner zur Verfügung. Das bestehende Informationsangebot zum Thema Pflege von Angehörigen im Intranet soll auch in Zukunft aktualisiert und ergänzt werden.

C. Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen in der Justiz auf Landesebene, an der Deutschen Richterakademie und im Rahmen des überregionalen Rechtspfleger-Fortbildungsverbundes. Die Teilnehmerauswahl erfolgt unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Personalvertretungsgremien und Chancengleichheitsbeauftragten. Maßgebliche Kriterien der nicht anhand von geschlechtsspezifischen Merkmalen vorzunehmenden Auswahl sind der Fortbildungsbedarf und das Fortbildungsinteresse der Bewerberinnen und Bewerber. Durch entsprechende Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen soll weiterhin auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme ermöglicht werden. Nach § 12 Abs. 3 ChancenG sollen ferner Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Derzeit besteht bei der Gewinnung von Referentinnen und Referenten für Fortbildungsveranstaltungen insbesondere im Bereich der Fachtagungen jedoch oftmals keine Auswahlmöglichkeit, da nur ein sehr begrenzter Personenkreis bereit ist, Fortbildungsveranstaltungen zu gestalten. Die Tagungsleiterinnen und Tagungsleiter werden üblicherweise aus dem Teilnehmerkreis gewonnen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist nicht bekannt. Statistische Daten werden jedoch nicht erhoben.

Im Rahmen der Programmgestaltung der Deutschen Richterakademie wird der aktuelle Bedarf an Fortbildungsveranstaltungen, die dem Gedanken der Chancengleichheit Rechnung tragen, regelmäßig berücksichtigt.

Für zentrale Landestagungen der Beauftragten für Chancengleichheit in der Justiz, bei denen aktuelle Fragen und Probleme diskutiert werden können, werden Fortbildungsmittel bereitgestellt. Darüber hinaus stehen den nachgeordneten Dienststellen eigene Mittel für diesbezügliche dezentrale Maßnahmen zur Verfügung.

Das im Jahresturnus angebotene Seminar für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wendet sich an beurlaubte Beschäftigte in der Justiz, die wieder in das Berufsleben zurückgekehrt sind oder kurzfristig zurückkehren wollen. Im Zentrum der Tagung steht der Aspekt des Zeit- und Selbstmanagements unter dem Gesichtspunkt der Doppelbelastung durch Beruf und Familie.

Wesentlicher Bestandteil des Fortbildungskonzepts ist die individuelle Förderung der Beschäftigten der Justiz. Um dem Ziel der bedarfsorientierten Ausrichtung des Fortbildungsangebots bestmöglich gerecht zu werden, wurde die regelmäßig durchgeführte Abfrage des individuellen Fortbildungsbedarfs bei den Beschäftigten der Justiz weiterentwickelt und erfolgt inzwischen elektronisch. Das Ergebnis der Abfrage bildet eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung des zentralen und dezentralen Fortbildungsangebots.

Die zahlreichen dezentralen Fortbildungsveranstaltungen tragen aufgrund ihrer kurzen Dauer und der im Regelfall geringen Anfahrtswege in besonderer Weise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Um den Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit familiären Verpflichtungen die Teilnahme an mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen zu erleichtern, haben diese die Möglichkeit, Begleitpersonen zur Kinderbetreuung mitzunehmen bzw. in den Tagungsstätten der Deutschen Richterakademie in Trier und Wustrau die dort verfügbaren Kinderbetreuungsplätze zu nutzen.

TABELLENTEIL

II. Ordentliche Gerichtsbarkeit

A. Gerichte und Staatsanwaltschaften

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Vollzeitbeschäftigte

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|---------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/ innen | R 8 | 2 | 1 | 50,0 |
| | R 6 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 5 | 2 | 0 | 0,0 |
| | R 4 | 12 | 1 | 8,3 |
| | R 3 | 53 | 9 | 17,0 |
| | R 2+Z | 49 | 11 | 22,4 |
| | R 2 | 373 | 114 | 30,6 |
| | R 1+Z | 72 | 19 | 26,4 |
| | R 1 | 759 | 267 | 35,2 |
| Summe | | 1323 | 422 | 31,9 |
| Staatsanwälte/ innen | R 6 | 2 | 0 | 0,0 |
| | R 5 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 4 | 2 | 0 | 0,0 |
| | R 3+Z | 0 | 0 | 0,0 |
| | R 3 | 19 | 2 | 10,5 |
| | R 2+Z | 19 | 4 | 21,1 |
| | R 2 | 83 | 23 | 27,7 |
| | R 1+Z | 98 | 24 | 24,5 |
| | R 1 | 300 | 151 | 50,3 |
| Summe | | 524 | 204 | 38,9 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Teilzeitbeschäftigte

| Dienst- verhältnis | Besoldungs- gruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|---------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 3 | 2 | 0 | 0,0 |
| | R 2+Z | 2 | 1 | 50,0 |
| | R 2 | 93 | 77 | 82,8 |
| | R 1+Z | 11 | 9 | 81,8 |
| | R 1 | 369 | 344 | 93,2 |
| Summe | | 477 | 431 | 90,4 |
| Staatsanwälte/ innen | R 2+Z | 2 | 0 | 0,0 |
| | R 2 | 4 | 4 | 100,0 |
| | R 1+Z | 33 | 31 | 93,9 |
| | R 1 | 80 | 75 | 93,8 |
| Summe | | 119 | 110 | 92,4 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Beurlaubte/Elternzeit

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|----------------------------|-----------|--------------------|---------------------------|
| Richter/innen | 81 | 71 | 90,0 |
| Staatsanwälte/innen | 40 | 32 | 80,0 |
| Gesamtsumme | 121 | 103 | 85,1 |

Beschäftigte in **Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** am
30.06.2018

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|---|------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Richter/innen (Präs OLG, LG, AG VPräs OLG, LG, AG DirAG) | 148 | 42 | 28,4 |
| Staatsanwälte/innen (LOStA incl. ZWSt, Stellvertreter ohne ZWSt, GenStA, LOStA (AL)) | 43 | 6 | 14 |
| Gesamtsumme | 191 | 48 | 25,1 |

B. BezirksnotardienstPersonal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 – **Vollzeitbeschäftigte**

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|---|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Aufsichtsführende/r Bezirksnotar/ innen | A 14 | 23 | 7 | 30,4 |
| Bezirksnotare/ innen | A 13 | 159 | 40 | 25,2 |
| Notarvertreter/innen | A 12 | 10 | 3 | 30,0 |
| Summe | | 192 | 50 | 26,0 |

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 – **Teilzeitbeschäftigte**

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|---|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Aufsichtsführende/r Bezirksnotar/ innen | A 14 | 2 | 1 | 50,0 |
| Bezirksnotare/ innen | A 13 | 94 | 82 | 87,2 |
| Notarvertreter/innen | A 12 | 32 | 31 | 96,9 |
| Summe | | 128 | 114 | 89,1 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – **Beurlaubte/Elternzeit**

| Dienstverhältnis | Beurlaubte | | |
|-----------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Bezirksnotare/innen | 16 | 10 | 100,0 |
| Notarvertreter/innen | 5 | 5 | 100,0 |
| Summe | 21 | 15 | 71,4 |

C. Amtsanwaltslaufbahn

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 – **Vollzeitbeschäftigte**

| Dienstverhältnis | Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|-----------------------------|--|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| | | insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Amtsanwältin (Kap. 0503) | A 14 | 10 | 1 | 33,3 |
| | A 13 | 30 | 10 | 46,2 |
| | A 12 | 19 | 13 | 68,4 |
| Summe | | 59 | 24 | 40,7 |

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 – **Teilzeitbeschäftigte**

| Dienstverhältnis | Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|------------------|--|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| | | insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| | A 13 | 8 | 7 | 87,5 |
| | A 12 | 26 | 25 | 96,2 |
| Summe | | 34 | 32 | 94,1 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – **Beurlaubte/Elternzeit**

| Besoldungsgruppe | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|--------------------|-----------|--------------------|---------------------------|
| A 14 | 1 | 1 | 100,0 |
| A 13 | 1 | 1 | 100,0 |
| A 12 | 4 | 4 | 100,0 |
| Gesamtsumme | 6 | 6 | 100,0 |

III. Arbeitsgerichtsbarkeit

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Vollzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 8 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 4 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 3 | 14 | 2 | 14,3 |
| | R 2+Z | 3 | 0 | 0,0 |
| | R 2 | 8 | 1 | 12,5 |
| | R 1+Z | 6 | 1 | 16,7 |
| | R 1 | 45 | 12 | 26,7 |
| Summe | | 78 | 16 | 20,5 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Teilzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 3 | 3 | 3 | 100,0 |
| | R 2 | 2 | 2 | 100,0 |
| | R 1+Z | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 1 | 27 | 25 | 92,6 |
| Summe | | 33 | 30 | 90,9 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Beurlaubte/Elternzeit

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|----------------------------------|-----------|-----------------|------------------------|
| Richter/innen Arbeitsgerichte | 5 | 5 | 100,0 |

Beschäftigte in **Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** am
30.06.2018

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|---|------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Richter/innen Arbeitsgerichte (incl. örtl. Ger.vorstand) | 20 | 3 | 15 |

IV. Finanzgerichtsbarkeit

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Vollzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 6 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 3+Z | 2 | 0 | 0,0 |
| | R 3 | 10 | 3 | 30,0 |
| | R 2 | 29 | 10 | 34,5 |
| | R 1 | 1 | 1 | 100,0 |
| Summe | | 43 | 14 | 32,6 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Teilzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 2 | 3 | 2 | 66,7 |
| | R 1 | 2 | 2 | 100,0 |
| Summe | | 5 | 4 | 80,0 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Beurlaubte/Elternzeit

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|--------------------------------|-----------|-----------------|------------------------|
| Richter/innen Finanzgericht | 1 | 0 | 0,0 |

Beschäftigte in **Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** am
30.06.2018

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|--|------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Richter/innen Finanzgericht | 2 | 0 | 0,0 |

V. Sozialgerichtsbarkeit

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Vollzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 8 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 4 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 3 | 18 | 4 | 22,2 |
| | R 2+Z | 4 | 1 | 25,0 |
| | R 2 | 39 | 9 | 34,8 |
| | R 1 | 78 | 39 | 50,0 |
| Summe | | 141 | 53 | 37,6 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Teilzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 2 | 5 | 5 | 100,0 |
| | R 1 | 39 | 37 | 94,9 |
| Summe | | 44 | 42 | 95,5 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Beurlaubte/Elternzeit

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|------------------------------|-----------|-----------------|------------------------|
| Richter/innen Sozialgerichte | 10 | 8 | 80,0 |

Beschäftigte in **Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** am
30.06.2018

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|---|------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Richter/innen Sozialgerichte | 17 | 3 | 18 |

VI. Verwaltungsgerichtsbarkeit

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Vollzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 8 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 4 | 3 | 1 | 33,3 |
| | R 3 | 10 | 1 | 10,0 |
| | R 2+Z | 4 | 0 | 0,0 |
| | R 2 | 54 | 16 | 29,6 |
| | R 1 | 112 | 60 | 53,6 |
| Summe | | 184 | 78 | 42,4 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Teilzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungsgruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|------------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| | | Insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| Richter/innen | R 2 | 6 | 6 | 100,0 |
| | R 1 | 21 | 16 | 76,0 |
| Summe | | 27 | 22 | 81,5 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Beurlaubte/Elternzeit

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|--------------------------------------|-----------|-----------------|------------------------|
| Richter/innen Verwaltungsgerichte | 4 | 3 | 75,0 |

Beschäftigte in **Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** am
30.06.2018

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|--|------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Richter/innen Verwaltungsgerichte | 9 | 1 | 11,0 |

VII. Hochschule für Rechtspflege – Schwetzingen

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 – Vollzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe | Vollzeitbeschäftigte | | |
|------------------|--|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| | | insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| | W 3 | 1 | 0 | 0,0 |
| | W 2 | 1 | 0 | 0,0 |
| | R 2 | 1 | 1 | 100,0 |
| | R 1 | 6 | 3 | 50,0 |
| | A 14 | 1 | 1 | 100,0 |
| | A 13 | 2 | 1 | 50,0 |
| | A 12 | 2 | 1 | 50,0 |
| | A 11 | 4 | 2 | 50,0 |
| | A 10 | 1 | 1 | 100,0 |
| Summe | | 19 | 10 | 52,6 |

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2018 – Teilzeitbeschäftigte

| Dienstverhältnis | Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe | Teilzeitbeschäftigte | | |
|------------------|--|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| | | insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| | A 11 | 2 | 2 | 100,0 |
| Summe | | 2 | 2 | 100,0 |

Personal-Ist-Bestand am 30.06.2018 – Beurlaubte/Elternzeit

| Dienstverhältnis | Insgesamt | darunter Frauen | Anteil der Frauen in % |
|------------------|-----------|--------------------|---------------------------|
| | 1 | 1 | 100,0 |

Beschäftigte in Positionen mit **Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** am
30.06.2018 am 30.06.2018

| Dienstverhältnis | Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe | Beschäftigte | | |
|------------------|--|--------------|---------------------|---------------------------------|
| | | insgesamt | Frauen insgesamt | Anteil der Frauen in % |
| | W 3 | 1 | 0 | 0,0 |
| | A 13 | 1 | 1 | 100,0 |
| Summe | | 2 | 1 | 0,0 |