



# Baden-Württemberg

LANDESAMT FÜR GEOINFORMATION UND LANDENTWICKLUNG

## Chancengleichheitsplan

des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung

Baden-Württemberg

für den Zeitraum 01.02.2016 bis 31.01.2021  
auf der Grundlage der Bestandsdaten vom 30.06.2015

## Vorwort


Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der vorliegende Chancengleichheitsplan ist eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Landesamts für Geoinformation und Landentwicklung. Er stellt dar, wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt gleich zu behandeln und bestehende Nachteile für eine adäquate Beschäftigung - insbesondere von Frauen im Arbeitsleben - zu beseitigen sind.

Zugleich sieht der Plan eine Reihe von Maßnahmen vor, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf weiter fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Unser Ziel ist es, gut ausgebildete Frauen im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung entsprechend ihren Fähigkeiten einzusetzen. Hierfür soll ihre berufliche Entwicklung gefördert und verbessert werden. Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt ein hoher gesellschaftspolitischer, aber auch wirtschaftlicher Stellenwert zu. Sie stellt gerade auch hinsichtlich der zu erwartenden demografischen Entwicklung einen wichtigen Baustein für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes dar und verpflichtet deshalb den öffentlichen Dienst in besonderem Maße.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen sich nur erreichen, wenn sich alle Beschäftigten diese Ziele zu eigen machen und sich insbesondere die Vorgesetzten mit aller Kraft dafür einsetzen. Zudem sollen sich Frauen ermutigt fühlen, ihre Fähigkeiten zu nutzen, und auch Führungspositionen anstreben.



Luz Berendt

Präsident

## Inhalt

I. Vorbemerkung.....	4
II. Personalbestand und Personalentwicklung.....	6
1. Gesamtüberblick.....	6
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	6
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	6
c) Bewertung.....	6
2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen .....	7
2.1 Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienst .....	7
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	7
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	8
c) Bewertung.....	8
2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes .....	9
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	9
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	9
c) Bewertung.....	10
2.3 Laufbahngruppe des mittleren Verwaltungsdienstes .....	11
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	11
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	11
c) Bewertung.....	12
III. Vollzeitbeschäftigung .....	13
1. Gesamtüberblick.....	13
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	13
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	13
2. Vollzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen.....	13
2.1. Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienstes.....	13
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	13
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	14
2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes .....	14
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	14
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	14
2.3. Laufbahngruppe des mittleren Verwaltungsdienstes .....	14
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	14
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	14
IV. Teilzeitbeschäftigung .....	15
1. Gesamtüberblick.....	15
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	15
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	15
c) Bewertung.....	15
2. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen .....	16
2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes .....	16
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	16
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	16
c) Bewertung.....	16

2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes .....	16
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	16
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	16
c) Bewertung.....	17
2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes .....	17
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	17
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool).....	17
c) Bewertung.....	17
V. Telearbeit.....	18
VI. Beurlaubungen .....	18
a) Personalbestand Landesbetrieb .....	18
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool) .....	18
c) Bewertung .....	19
VII. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	19
a) Allgemeines.....	19
b) Personalbestand Landesbetrieb .....	19
c) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool) .....	19
d) Bewertung .....	20
VIII. Auszubildende .....	20
a) Personalbestand Landesbetrieb.....	20
b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool) .....	20
c) Bewertung .....	21
IX. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG .....	21
1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG.....	21
2. Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG .....	22
X. Inkrafttreten.....	24

## I. Vorbemerkung

Gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Um diesen Auftrag zu erfüllen, sind nicht nur gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Vielmehr ist in besonderem Maße auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten, weil in der Praxis nach wie vor in erster Linie Frauen der Doppelbelastung von Familie und Beruf ausgesetzt sind.

In der Vergangenheit war eine vollständige Gleichberechtigung der Geschlechter in der Praxis nicht immer gegeben. Häufig waren Männer in der Mehrheit, auch in der öffentlichen Verwaltung. Aus diesem Grunde hat das Land Baden-Württemberg bereits im Jahre 1995 mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG v. 21.12.1995) eine gezielte gesetzliche Förderung von Frauen auf den Weg gebracht. Dieses Gesetz ist durch das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 11. Oktober 2005 abgelöst und weiterentwickelt worden.

Ziel des ChancenG ist es, den beschrittenen Weg zur vollständigen Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter konsequent weiterzuverfolgen, indem insbesondere gleiche Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer gewährleistet werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt wird.

Gem. § 5 Abs. 1 Satz 1 ChancenG haben Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Die Chancengleichheitspläne bestehen aus einem statistischen Teil und enthalten Zielvorgaben und Maßnahmenkataloge, mit deren Hilfe die Verwirklichung der Ziele des ChancenG gesichert werden sollen.

Das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung in seiner jetzigen Form ist das Ergebnis von zahlreichen Verwaltungsstrukturreformen in den vergangenen Jahren. Sein Personalkörper ist mit dem Personalkörper des früheren Landesvermessungsamtes und des Landesamtes für Flurneuordnung mit dem Entwicklungs- und Betreuungszentrum für Informations- und Kommunikationstechnik daher nur noch sehr begrenzt vergleichbar. Aus diesem Grunde macht ein Abgleich der Daten der Gegenwart mit denjenigen der Vergangenheit zur Darstellung der Entwicklung des weiblichen Personalkörpers in den letzten Jahren keinen Sinn. Es ist jedoch zu erwarten, dass die jetzige Verwaltungsstruktur dem Grunde nach längerfristig Bestand haben wird und damit künftig valide Aussagen über die Entwicklung der Repräsentanz von Frauen in der Dienststelle getroffen werden können. Der vorliegende Chancengleichheitsplan differenziert nach den Beschäftigten des LGL beim Landesbetrieb (an den drei Standorten Stuttgart, Karlsruhe, Kornwestheim) und den (Pool-) Beschäftigten des LGL bei den Landratsämtern.

Dieser Chancengleichheitsplan wurde in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung erstellt und die örtliche Personalvertretung sowie die Vertretung für schwerbehinderte Menschen hat zugestimmt.

Alle Beteiligten haben dem Chancengleichheitsplan zugestimmt. Er gilt gem. § 5 Abs. 4 ChancenG für die Dauer von fünf Jahren. Gem. § 7 Abs. 1 ChancenG wird das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung nach drei Jahren unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit einen Zwischenbericht über den Stand der Erfüllung des Chancengleichheitsplanes vorlegen.

## II. Personalbestand und Personalentwicklung

### 1. Gesamtüberblick

#### a) Personalbestand Landesbetrieb

Der Personalbestand des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung erfasste am 30.06.2015 im Landesbetrieb insgesamt 608 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Davon sind 237 Frauen, was einem Frauenanteil von rund 39 % entspricht. Von den insgesamt im Landesbetrieb 608 Beschäftigten sind 433 Personen dem technischen Verwaltungsdienst (71 %) und 175 Personen dem nichttechnischen Verwaltungsdienst (29 %) zuzuordnen. Der Frauenanteil im technischen Verwaltungsdienst beträgt 31 %, im nichttechnischen Verwaltungsdienst 59 %.

#### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Der Personalbestand des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung erfasste am 30.06.2015 im Pool insgesamt 572 Bedienstete einschließlich der ohne Bezüge beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Davon sind 224 Frauen, was einem Frauenanteil von 39 % entspricht. Von den insgesamt 572 Bediensteten im Pool sind 514 Personen dem technischen Verwaltungsdienst (90 %) und 58 Personen dem nichttechnischen Verwaltungsdienst (10 %) zuzuordnen. Der Frauenanteil im technischen Verwaltungsdienst beträgt 36 %, im nichttechnischen Verwaltungsdienst 69 %.

#### c) Bewertung

Diese Zahlen belegen, dass im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst nach wie vor ein signifikanter Unterschied zwischen technischem und nichttechnischem Dienst festzustellen ist. Dies gilt trotz der Tatsache, dass in den letzten Jahren auch im technischen Dienst in verstärktem Maße Frauen eingestellt worden sind. Solange jedoch in den technischen Berufen weiterhin ein tendenzieller und z.T. deutlicher Überhang an männlichen Bewerbern bestehen bleiben sollte und zudem fortdauernde Einsparverpflichtungen im Personalbereich nur einen geringen Spielraum für Neueinstellungen zulassen, wird sich das Ziel, in

absehbarer Zeit eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter im Geschäftsbereich des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung zu erreichen, kaum realisieren lassen. Von besonderer Bedeutung wird daher sein, die Attraktivität der maßgeblichen Studiengänge sowie Ausbildungsberufe insgesamt und in besonderem Maße für Frauen hervorzuheben.

## 2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

### 2.1 Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienstes

#### a) Personalbestand Landesbetrieb

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im höheren Verwaltungsdienst (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) im Landesbetrieb 96 Personen beschäftigt, davon 31 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Verwaltungsdienst beträgt damit zum genannten Stichtag 32%. Von den insgesamt 96 Beschäftigten des höheren Verwaltungsdienstes sind 59 Personen dem technischen Verwaltungsdienst und 37 Personen dem nichttechnischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Dies entspricht einem Verhältnis von 61 % technischer Verwaltungsdienst zu 39 % nichttechnischer Verwaltungsdienst. Der Frauenanteil im höheren technischen Verwaltungsdienst beträgt 22 %, im nichttechnischen Verwaltungsdienst 49 %.

Die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl des höheren Dienstes differenzieren nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe. Im Einzelnen ergibt sich die folgende Darstellung:

Besoldungs-Gruppe	hD Gesamt (Beamte und Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-15 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-14 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-13 einschl. tarifvertr. Äquivalente
Anteil Frauen	32,0%	20,0%	0,0%	26,0%	42,0%	42,0%
Anteil Männer	68,0%	80,0%	100,0%	74,0%	58,0%	58,0%



b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im höheren Verwaltungsdienst (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) im Pool 57 Personen beschäftigt, davon 18 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Verwaltungsdienst beträgt damit zum genannten Stichtag 32%. Im höheren Verwaltungsdienst im Pool sind mit Ausnahme einer Beschäftigten alle dem technischen Verwaltungsdienst zuzuordnen.

Die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl des höheren Verwaltungsdienstes differenzieren nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe. Im Einzelnen ergibt sich die folgende Darstellung:

Besoldungs-Gruppe	hD Gesamt (Beamte und Beschäftigte)	B-Besoldung	A-16	A-15 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-14 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-13 einschl. tarifvertr. Äquivalente
Anteil Frauen	32,0%	keine	0,0%	15,0%	37,0%	42,0%
Anteil Männer	68,0%	keine	100,0%	85,0%	63,0%	58,0%

c) Bewertung

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass trotz eines leichten Anstieges des Anteils der weiblichen Beschäftigten im Landesbetrieb in sämtlichen Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Verwaltungsdienstes nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht und diese mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe zunimmt.

Dieser Umstand erklärt sich dadurch, dass die bisherige Überrepräsentanz von Männern bei Funktionsstellen aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht unverzüglich, sondern nur mit der Zeit (insbesondere durch Altersabgänge) abgebaut werden kann. Bei Einstellungen wurde in den letzten Jahren großer Wert auf die Gewinnung qualifizierter weiblicher Kräfte gelegt. Dadurch ist es im Eingangsbereich des höheren Verwaltungsdienstes (A 13 und tarifvertragliche Äquivalente) gelungen, mit einem relativ starken Frauenanteil von rund 42 % im Landesbetrieb und 42 % im Pool ein starkes weibliches Potential an künftigen Führungskräften zu gewinnen. Es ist zu erwarten, dass diese weiblichen Nachwuchskräfte in den kommenden Jahren verstärkt auch in Funktionsstellen "hin-

einwachsen" werden, so dass die derzeit insoweit noch bestehende weibliche Unterrepräsentanz zunehmend beseitigt werden kann.

## 2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes

### a) Personalbestand Landesbetrieb

Zum Stichtag des 30.06.2015 waren im gehobenen Verwaltungsdienst (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) im Landesbetrieb 300 Personen beschäftigt, davon 90 Frauen. Der Anteil der Frauen im gehobenen Verwaltungsdienst beträgt damit zum genannten Stichtag rund 30 %. Von den insgesamt 300 Beschäftigten des gehobenen Verwaltungsdienstes sind 238 Personen dem technischen Verwaltungsdienst und 62 Personen dem nichttechnischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Dies entspricht einem Verhältnis von 79 % technischer Verwaltungsdienst zu 21 % nichttechnischer Verwaltungsdienst. Der Frauenanteil im gehobenen technischen Verwaltungsdienst beträgt 25 % im nichttechnischen Verwaltungsdienst 48 %.

Die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl des gehobenen Verwaltungsdienstes differenzieren nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe. Im Einzelnen ergibt sich die folgende Darstellung:

Besoldungsgruppe	gD Gesamt (Beamte und Beschäftigte)	A 13+Z	A-13 einschl. tarifvertr. Äquivalent	A-12 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-11 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-10 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-9 einschl. tarifvertr. Äquivalente
Anteil Frauen	30,0%	0,0%	14,0%	30,0%	26,0%	46,0%	17,0%
Anteil Männer	70,0%	100,0%	86,0%	70,0%	74,0%	54,0%	83,0%

### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Zum Stichtag des 30.06.2013 waren im gehobenen Verwaltungsdienst (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) im Pool 221 Personen beschäftigt, davon 43 Frauen. Der Anteil der Frauen im gehobenen Verwaltungsdienst beträgt damit zum genannten Stichtag 19 %. Mit Ausnahme dreier Arbeitnehmer (EG 10 TV-L) sind sämtliche Bediensteten dem technischen Verwaltungsdienst zuzuordnen.

Die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl des gehobenen Verwaltungsdienstes differenzieren nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe. Im Einzelnen ergibt sich die folgende Darstellung:

Besoldungs-Gruppe	gD Gesamt (Beamte und Beschäftigte)	A 13+Z	A-13 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-12 einschl. tarifvertr. Äquivalent	A-11 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-10 einschl. tarifvertr. Äquivalente	E-9
Anteil Frauen	19,0%	0,0%	13,0%	13,0%	32,0%	18,0%	0,0%
Anteil Männer	81,0%	100,0%	87,0%	87,0%	68,0%	82,0%	100,0%

c) Bewertung

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass trotz eines leichten Anstieges des Anteils der weiblichen Beschäftigten in sämtlichen Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen Verwaltungsdienst nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht und diese Unterrepräsentanz mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe zunimmt.

Dieser Umstand erklärt sich wiederum dadurch, dass die bisherige Überrepräsentanz von Männern aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht unverzüglich, sondern nur mit der Zeit (insbesondere durch Altersabgänge) abgebaut werden kann. Auch im gehobenen Verwaltungsdienst wurde in den letzten Jahren großen Wert auf die Gewinnung qualifizierter weiblicher Kräfte gelegt. Dadurch ist es in den Eingangsstufen (A 10) der Laufbahn des technischen Verwaltungsdienstes im Landesbetrieb gelungen, weibliches Potential zu gewinnen. Es ist zu erwarten, dass diese weiblichen Nachwuchskräfte in den kommenden Jahren verstärkt auch in die Spitzenpositionen des gehobenen Verwaltungsdienstes hineinwachsen werden, so dass künftig auch in den Spitzenämtern des gehobenen Verwaltungsdienstes ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Geschlechtern erreicht werden könnte.

## 2.3 Laufbahngruppe des mittleren Verwaltungsdienstes

### a) Personalbestand Landesbetrieb

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im mittleren Verwaltungsdienst (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) 204 Personen beschäftigt, davon 116 Frauen. Der Anteil der Frauen im mittleren Verwaltungsdienst beträgt damit zum genannten Stichtag 57 %. Von den insgesamt 204 Bediensteten im mittleren Verwaltungsdienst sind 128 Personen dem technischen Verwaltungsdienst und 76 Personen dem nicht-technischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Dies entspricht einem Verhältnis von 63 % technischer Verwaltungsdienst zu 37 % nichttechnischer Verwaltungsdienst. Der Frauenanteil im mittleren technischen Verwaltungsdienst beträgt 48 %, im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 72 %.

Im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst im Landesbetrieb besteht insgesamt eine leichte Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigter, die in nahezu sämtlichen Besoldungs-bzw. Vergütungsgruppen zu verzeichnen ist. Im mittleren technischen Verwaltungsdienst hält sich der Frauen- und Männeranteil nahezu in der Waage.

Zum Stichtag 30.06.2015 stellt sich der Anteil der weiblichen Bediensteten im mittleren Verwaltungsdienst im Landesbetrieb wie folgt dar:

Besoldungsgruppe	mD Gesamt (Beamte und Beschäftigte)	A 9+Z	A-9 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-8 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A-7 einschl. tarifvertr. Äquivalente	EG 6	EG 5, EG 4, FA 4, EG 3	EG 2
Anteil Frauen	57,0%	0,0%	46,0%	74,0%	38,0%	76,0%	32,0%	100,0%
Anteil Männer	43,0%	100,0%	54,0%	26,0%	62,0%	24,0%	68,0%	0,0%

### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im mittleren Verwaltungsdienst (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) 248 Personen beschäftigt, davon 146 Frauen. Der Anteil der Frauen im mittleren Verwaltungsdienst beträgt damit zum genannten Stichtag 59 %. Von den insgesamt 248 Bediensteten des mittleren Verwaltungsdienstes sind 195 Personen dem technischen Verwaltungsdienst und 53 Personen dem

nichttechnischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Dies entspricht einem Verhältnis von rund 21 % nichttechnischer Verwaltungsdienst zu 79 % technischer Verwaltungsdienst. Der Frauenanteil im mittleren technischen Verwaltungsdienst beträgt 55 %, im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 72 %.

Damit besteht im mittleren Verwaltungsdienst im Pool ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten mit Ausnahme des nichttechnischen Verwaltungsdienstes, der überproportional mit weiblichen Beschäftigten besetzt ist.

Zum Stichtag 30.06.2015 stellt sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst im Pool wie folgt dar:

Besoldungs-Gruppe	mD Gesamt (Beamte und Beschäftigte)	A 9 einschl. tarifvertr. Äquivalente	A 8 einschl. tarifvertr. Äquivalente	EG 7	EG 6 und EG 5	EG 4 und EG 2	FA 4
Anteil Frauen	59,0%	51,0%	64,0%	71,0%	66,0%	100,0%	0,0%
Anteil Männer	41,0%	49,0%	36,0%	29,0%	34,0%	0,0%	100,0%

c) Bewertung

Im mittleren Verwaltungsdienst sind die Geschlechter im Geschäftsbereich des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung insgesamt betrachtet ungefähr gleich verteilt. Der höhere Anteil an Frauen im Landesbetrieb im Vergleich zum Pool erklärt sich durch den höheren Anteil der Stellen im nichttechnischen Verwaltungsdienst. Dies belegt einmal mehr, dass das Interesse von Frauen an technischen Berufen und Ausbildungen immer noch nicht so stark ausgeprägt ist, wie es wünschenswert wäre.

### **III. Vollzeitbeschäftigung**

#### **1. Gesamtüberblick**

##### a) Personalbestand Landesbetrieb

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung im Landesbetrieb 427 Personen in Vollzeit beschäftigt, davon 99 Frauen. Damit werden 23% der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen wahrgenommen. Von den insgesamt 427 Vollzeitbeschäftigten sind 318 Personen (74%) dem technischen und 109 (26%) dem nichttechnischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Der Frauenanteil im technischen Verwaltungsdienst beträgt 18% und im nichttechnischen Verwaltungsdienst 39%.

##### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Zum Stichtag 30.06.2015 sind beim Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung im Pool 397 Personen in Vollzeit beschäftigt, davon 97 Frauen. Damit werden 24% der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen wahrgenommen. Von den insgesamt 397 Vollzeitbeschäftigten sind 372 Personen (94%) dem technischen und 25 Personen (6%) dem nichttechnischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Der Frauenanteil im technischen Verwaltungsdienst beträgt 24% und im nichttechnischen Verwaltungsdienst 36%.

#### **2. Vollzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen**

##### **2.1. Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienstes**

##### a) Personalbestand Landesbetrieb

In der Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienstes im Bereich des Landesbetriebs wird Vollzeitbeschäftigung von 79% der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 22%. Von allen weiblichen Beschäftigten im höheren Verwaltungsdienst sind 55% in Vollzeit beschäftigt.

b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

In der Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienstes im Bereich des Pools wird Vollzeitbeschäftigung von 72% der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 22%. Von allen weiblichen Beschäftigten im höheren Verwaltungsdienst sind 50% in Vollzeit beschäftigt.

## **2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes**

a) Personalbestand Landesbetrieb

In der Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes im Landesbetrieb wird Vollzeitbeschäftigung von 76 % der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 19%. Von allen weiblichen Beschäftigten im gehobenen Verwaltungsdienst sind 47% in Vollzeit beschäftigt.

b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

In der Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes im Pool wird Vollzeitbeschäftigung von 77 % der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 11%. Von allen weiblichen Beschäftigten im gehobenen Verwaltungsdienst sind 42% in Vollzeit beschäftigt.

## **2.3. Laufbahngruppe des mittleren Verwaltungsdienstes**

a) Personalbestand Landesbetrieb

In der Laufbahngruppe des mittleren Verwaltungsdienstes im Landesbetrieb wird Vollzeitbeschäftigung von 57% der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 34%. Von allen weiblichen Beschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst sind 34% in Vollzeit beschäftigt.

b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

In der Laufbahngruppe des mittleren Verwaltungsdienstes im Landesbetrieb wird Vollzeitbeschäftigung von 56% der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 38%. Von allen weiblichen Beschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst sind 36% in Vollzeit beschäftigt.

## IV. Teilzeitbeschäftigung

### 1. Gesamtüberblick

#### a) Personalbestand Landesbetrieb

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung im Landesbetrieb 160 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon 121 Frauen. Damit werden 76 % der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen wahrgenommen. Von den insgesamt 160 Teilzeitbeschäftigten sind 103 Personen (64%) dem technischen und 57 Personen (36%) dem nichttechnischen Dienst zuzuordnen. Der Frauenanteil im technischen Dienst beträgt 66% und im nichttechnischen Dienst 93%.

#### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Zum Stichtag 30.06.2015 sind im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung im Pool 152 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon 106 Frauen. Damit werden rund 70 % aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen wahrgenommen. Von den insgesamt 152 Teilzeitbeschäftigten sind 121 Personen (80%) dem technischen und 31 Personen (20%) dem nichttechnischen Verwaltungsdienst zuzuordnen. Der Frauenanteil im technischen Verwaltungsdienst beträgt 64% und im nichttechnischen Verwaltungsdienst 94%.

#### c) Bewertung

Den Zahlen ist zu entnehmen, dass Teilzeitbeschäftigung überwiegend von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen wird. Dabei wird Teilzeitbeschäftigung ganz überwiegend zum Zwecke der Kindererziehung oder aus sonstigen familiären Gründen in Anspruch genommen. Der verhältnismäßig hohe Anteil von männlichen Teilzeitbeschäftigten im technischen Dienst relativiert sich dadurch, dass darin ein hoher Anteil von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen enthalten ist.

Da für das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen ist, hat auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit einen gleichermaßen hohen Stellenwert. Das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung hat daher in der Vergangenheit Anträgen auf Teilzeitarbeit grundsätzlich stattgegeben. Diese Flexibilität soll den Mitarbeiterin-



nen und Mitarbeitern des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung auch zukünftig entgegengebracht werden. Selbstverständlich müssen dabei aber auch die dienstlichen Interessen angemessen berücksichtigt bleiben.

## **2. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen**

### **2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes**

#### a) Personalbestand Landesbetrieb

In der Laufbahngruppe des höheren Verwaltungsdienstes im Bereich des Landesbetriebs wird Teilzeitbeschäftigung von 19% der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 72%. Von allen weiblichen Beschäftigten im höheren Verwaltungsdienst sind 42% in Teilzeit beschäftigt.

#### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Im höheren Verwaltungsdienst im Bereich des Pools wird Teilzeitbeschäftigung von 23 % der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 54%. Von allen weiblichen Beschäftigten im höheren Verwaltungsdienst sind 39% in Teilzeit beschäftigt.

#### c) Bewertung

Diese Zahlen belegen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung im höheren Dienst gegeben ist.

### **2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Verwaltungsdienstes**

#### a) Personalbestand Landesbetrieb

Im gehobenen Verwaltungsdienst im Landesbetrieb wird Teilzeitbeschäftigung von rund 21 % der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 62%. Von allen weiblichen Beschäftigten im gehobenen Verwaltungsdienst sind 43% in Teilzeit beschäftigt.

#### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Im gehobenen Verwaltungsdienst im Bereich des Pools wird Teilzeitbeschäftigung von rund 20 % der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil

liegt hierbei bei 47 %. Von allen weiblichen Beschäftigten im gehobenen Verwaltungsdienst sind 49% in Teilzeit beschäftigt.

c) Bewertung

Auch durch diese Zahlen wird deutlich, dass sich Familie und Beruf im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung sehr gut vereinbaren lassen. Die relativ hohe Quote männlicher Teilzeitbeschäftigter hängt auch mit der bisherigen Ausgestaltung der Altersteilzeit zusammen.

### **2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes**

a) Personalbestand Landesbetrieb

Im mittleren Verwaltungsdienst im Landesbetrieb wird Teilzeitbeschäftigung von 39% der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 87%. Von allen weiblichen Beschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst sind 59% in Teilzeit beschäftigt.

b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Im mittleren Verwaltungsdienst im Pool wird Teilzeitbeschäftigung von 38 % der Bediensteten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil liegt hierbei bei 83%. Von allen weiblichen Beschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst sind 53% in Teilzeit beschäftigt.

c) Bewertung

Die Zahlen belegen, dass im mittleren Dienst Teilzeitbeschäftigung am häufigsten in Anspruch genommen wird, was abermals die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung unterstreicht.

## V. Telearbeit

Ein weiteres wichtiges Instrumentarium zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Auch diesbezüglich unterstützt das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung die notwendige Flexibilität. Dies wird unter anderem dadurch belegt, dass 106 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 30.06.2015 in alternierender Telearbeit beschäftigt werden, das heißt, ein Teil der Arbeitszeit wird an der Dienststelle, der andere Teil vom häuslichen Arbeitsplatz aus erbracht.

Davon sind zwei Mitarbeiterinnen bei den Landratsämtern (Pool) und die anderen 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesbetrieb beschäftigt. Damit konnte 17 % der Beschäftigten im Landesbetrieb ein Telearbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Dabei wird Telearbeit ganz überwiegend dazu gewährt, um die Kinderbetreuung bzw. die Pflege naher Angehöriger zu erleichtern. Insgesamt wird Telearbeit von 46 Frauen in Anspruch genommen. Mithin werden 43 % der gesamten Telearbeitsplätze von Frauen besetzt. Im technischen Verwaltungsdienst werden 82 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Telearbeit beschäftigt, davon 30 Frauen (37%). Im nichttechnischen Verwaltungsdienst werden 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Telearbeit beschäftigt, davon 10 Frauen (42%).

## VI. Beurlaubungen

### a) Personalbestand Landesbetrieb

Am Stichtag 30.06.2015 waren im Landesbetrieb insgesamt 21 Bedienstete ohne Bezüge beurlaubt. Unter den Beurlaubten sind 17 Frauen, was einer Quote von 81 % entspricht. Bezogen auf die Gesamtzahl der Bediensteten sind 3,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt.

### b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Am Stichtag 30.06.2015 waren im Pool insgesamt 23 Bedienstete ohne Bezüge beurlaubt. Unter den Beurlaubten sind 21 Frauen, was einer Quote von 91 % entspricht. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten waren 4,0 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt.

c) Bewertungen

Beurlaubungen werden ganz überwiegend zum Zwecke der Kindererziehung oder aus sonstigen familiären Gründen beantragt. Die Zahlen belegen, dass auch bei den Beurlaubungsanträgen das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung den Interessen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht wird.

## VII. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

a) Allgemeines

Im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung ist jedes Referat mit Referatsleitung und Stellvertretung besetzt. Hinzu kommen die Stellen der Abteilungsleitung sowie die Position des Präsidenten des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung.

Im Pool gibt es ebenfalls zwei Führungs- und Leitungsebenen – Leitender Ingenieur sowie Leitender Fachbeamter.

Folglich werden diese Stellen als Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des § 6 ChancenG zugrunde gelegt.

b) Personalbestand Landesbetrieb

Im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung waren 56 Personen im Landesbetrieb zum Stichtag 30.06.2015 beschäftigt, die im Sinne des § 6 ChancenG eine Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bekleiden. Der Frauenanteil liegt mit 15 Kolleginnen bei 27 %.

79 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden in Vollzeit beschäftigt, wobei 18 % dieser Vollzeitkräfte Frauen sind. 21 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden in Teilzeit beschäftigt, wobei 58 % dieser Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

c) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung sind im Pool zum Stichtag 39 Personen beschäftigt, die im Sinne des § 6 ChancenG eine Position mit

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bekleiden. Der Frauenanteil liegt mit 10 Kolleginnen bei 26 %.

72 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden hierbei in Vollzeit beschäftigt, wobei 14% dieser Vollzeitkräfte Frauen sind. 23 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden in Teilzeit beschäftigt, wobei 56% dieser Teilzeitkräfte Frauen sind.

d) Bewertung

Die Ursachen für die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen bei Führungsfunktionen wurden bereits dargestellt. Aufgrund des starken Anteils von weiblichen Beschäftigten in den Eingangsämtern des höheren Dienstes ist jedoch zu erwarten, dass sich der Anteil der Frauen in Funktionsstellen zunehmend erhöhen und die männliche Überrepräsentanz zunehmend zurückgehen wird.

Dies gilt umso mehr, als auch die Altersabgänge bei den Funktionsstellen fast ausschließlich bei den Männern zu verzeichnen sein werden. Ein weiteres wichtiges Kriterium für die künftige Entwicklung wird jedoch auch sein, ob es gelingt, das Interesse von Frauen für die technischen Berufe weiter zu steigern.

## **VIII. Auszubildende**

a) Personalbestand Landesbetrieb

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im Landesbetrieb 8 Personen (6 in einem Ausbildungsverhältnis als Geomatiker und 2 als Informatiker im mittleren Verwaltungsdienst) beschäftigt. Dabei waren alle Auszubildenden männlichen Geschlechts. Hier spiegelt sich wider, dass generell das Interesse an technischen Berufen bei den weiblichen Auszubildenden oft nicht stark ausgeprägt ist und entsprechend wenige Bewerbungen eingehen.

b) Personalbestand Landesbeschäftigte bei den Landratsämtern (Pool)

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im Pool 46 Personen in einem Ausbildungsverhältnis beschäftigt. Der Frauenanteil lag mit 17 Frauen bei 37 %. Von den 46 Auszubildenden waren 42 Personen als Vermessungstechniker/in im mittleren

Verwaltungsdienst beschäftigt. Der Frauenanteil lag mit 15 Frauen bei 36%. 3 Personen (darunter 2 Frauen) waren als Studenten an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg im Bereich Vermessung im gehobenen Verwaltungsdienst beschäftigt. Ein Auszubildender war als Student an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg im Bereich Vermessung im höheren Verwaltungsdienst beschäftigt.

c) Bewertung

Auch aus diesen Zahlen lässt sich entnehmen, dass trotz zahlreicher Anstrengungen und durchaus vorhandenen Erfolgen nach wie vor immer wieder das Problem auftritt, dass Frauen oftmals die nichttechnischen Berufe und Ausbildungen präferieren.

## **IX. Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 Chanceng**

### **1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 Chanceng**

Unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber ist Zielvorgabe des vorliegenden Planes, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (vgl. auch § 6 Abs. 2 Chanceng).

Auch bei der Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erhöht werden. Dies gilt insbesondere für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, bei denen die Entscheidungen durch das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz in Abstimmung mit dem Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung getroffen werden. Auf die Entwicklung potentieller weiblicher Führungskräfte ist besonders zu achten.

Das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung ist sich bewusst, dass die weiterhin geltenden Stelleneinsparverpflichtungen und infolgedessen die geringere Zahl von Einstellungen und Beförderungen die Erreichung des Ziels verzögert, zu einem aus Frauen und Männern paritätisch zusammengesetzten Personalkörper zu gelangen. Hinzu kommt die wiederholt beschriebene Zurückhaltung der Frauen gegenüber technischen Berufen und Ausbildungen. Gleichwohl bleibt es das Ziel, die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen, weiterhin aktiv Frauenförderung zu betreiben, um damit baldmöglichst bestehende männliche Überrepräsentanzen zu beseitigen bzw. zumindest zu verringern.

## **2. Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG**

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

Die in der Vergangenheit eingeleiteten frauenfördernden Maßnahmen haben Erfolg gezeigt. Da gleichwohl noch nicht in allen Bereichen die seitherige männliche Überrepräsentanz nivelliert werden konnte, ist die bisherige Praxis der Frauenförderung beizubehalten und ggf. zu intensivieren bzw. weiterzuentwickeln.

Maßnahmen zur Förderung der Frauen sind insbesondere:

- Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen / Personalentwicklungsgespräche

Von hoher Bedeutung für die Förderung von Frauen ist, dass Mitarbeiterinnen für ihre beruflichen und familiären Anliegen bei ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn – auch außerhalb des regelmäßigen Mitarbeitergesprächs – stets ein offenes Ohr finden. Insbesondere sollen berufliche Interessen und Wünsche der Kolleginnen erörtert werden können. Auch Fortbildungsmaßnahmen sollten ggf. Gegenstand der Erörterung sein. Ferner spielt die Personalentwicklung und die Motivation zur Übernahme von Führungspositionen eine wichtige Rolle. Auf familiäre Verpflichtungen ist – soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen – Rücksicht zu nehmen.

Die Kommunikation soll nicht auf einzelne Führungspersonen beschränkt, sondern möglichst breit angelegt sein. Dies bedeutet, dass die Anliegen und Interessen der weiblichen Beschäftigten sowohl auf der Ebene des Personalreferates und der Verwaltungsabteilung als auch auf der Ebene der jeweiligen Fachabteilung zu berücksichtigen sind.

- In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Ebenso wird – soweit im Einzelfall nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen – darauf hingewiesen, dass die zu besetzende Stelle teilbar ist.
- Bei Personalauswahlentscheidungen werden unter Beachtung des Grundsatzes des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die in Familienarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung und in das Bewerbungsverfahren eingebracht worden sind.
- Eine angemessene Repräsentanz geeigneter weiblicher Bewerberinnen in Vorstellungsgesprächen ist weiterhin sicherzustellen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Wie bereits dargelegt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Chancengleichheit der Geschlechter von zentraler Bedeutung. Hierdurch soll kein Nachteil für die berufliche Entwicklung entstehen. Gleiches gilt selbstverständlich auch für Männer, die familiären Verpflichtungen nachgehen.

Im Geschäftsbereich des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung werden insbesondere folgende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt:

- Bereitstellung flexibler Teilzeitmodelle



- Möglichkeiten zur Telearbeit
- Flexible Arbeitszeiten
- Maßnahmen zur besseren Wiedereingliederung beurlaubter Beschäftigter (insbesondere Fortbildungsmöglichkeiten im Fall der Rückkehr aus der Elternzeit oder bei Neueinstellungen).

Wie dargestellt sind auch die beurlaubten Bediensteten überwiegend Frauen. Die Gründe für die Beurlaubungen liegen nach wie vor zumeist in der Erfüllung familiärer Verpflichtungen, insbesondere der Kindererziehung oder Pflege nahestehender Angehöriger. Es ist daher ein wesentlicher Aspekt der Frauenförderung, nach der Beurlaubung einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Aufgabe des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung ist es, die Kolleginnen und Kollegen bereits während der Beurlaubung zu begleiten und durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen. Als solche sind beispielsweise zu nennen:

- Einladung zur Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle
- Bedarfsorientierte Fortbildung von beurlaubten Beschäftigten, insbesondere in zeitlicher Nähe zum geplanten Wiedereinstieg
- Möglichkeit Informationen bereits während der Beurlaubung von der Dienststelle zu erlangen
- Möglichkeit eines Mitarbeitergespräches zur Vorbereitung des Wiedereinstieges.

## **X. Inkrafttreten**

Dieser Chancengleichheitsplan tritt zum 1. Februar 2016 in Kraft.