

Ökonomische Analyse der gesamtstaatlichen Aufwendungen für die Institution der Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesrepublik Deutschland

1. Einleitung und Untersuchungsgegenstand

1.1 Problemstellung und Relevanz der fiskalischen Betrachtung

In der verwaltungswissenschaftlichen und politischen Debatte der Bundesrepublik Deutschland nimmt die Institution der Gleichstellungsbeauftragten (GleichstB) eine prominente, oft kontrovers diskutierte Rolle ein. Verfassungsrechtlich verankert durch Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, der den Staat verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, hat sich über die letzten drei Jahrzehnte ein komplexer Apparat institutioneller Gleichstellungsmechanismen herausgebildet.

Während die gesellschaftspolitische Notwendigkeit und die rechtlichen Grundlagen dieser Institutionen in der Fachliteratur breit rezipiert werden, mangelt es an einer konsolidierten, fiskalischen Gesamtbetrachtung. Die Frage, welche direkten und indirekten Kosten der öffentliche Sektor – und damit der Steuerzahler – für den Unterhalt dieses flächendeckenden Netzwerks aufbringt, wird in Haushaltsplänen selten aggregiert ausgewiesen. Die Kosten verbergen sich vielmehr in tausenden von Einzelpositionen in den Personalhaushalten von Bundesministerien, Landesbehörden, Kommunalverwaltungen, Hochschulen und öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

Der vorliegende Forschungsbericht hat das Ziel, diese Informationslücke zu schließen. Basierend auf einer umfassenden Analyse gesetzlicher Pflichtaufgaben, tarifvertraglicher Eingruppierungsmerkmale und verwaltungsökonomischer Kennzahlen wird eine detaillierte Hochrechnung der gesamtstaatlichen Ausgaben erstellt. Hierbei wird nicht nur der reine Bruttoarbeitslohn betrachtet, sondern im Sinne einer Vollkostenrechnung auch Gemeinkosten, Versorgungsrückstellungen, Sachmittelausstattung sowie indirekte Kostenfaktoren wie Rechtsstreitigkeiten und verfahrensbedingte Opportunitätskosten einbezogen.

Die Relevanz dieser Untersuchung ergibt sich aus der zunehmenden Haushaltskonsolidierungspflicht der öffentlichen Hand. Angesichts knapper Kassen ist eine transparente Darstellung der Kostenstruktur gesetzlicher Pflichtaufgaben unabdingbar, um eine sachgerechte Diskussion über Ressourceneffizienz und Wirkungsorientierung führen zu

können.

1.2 Methodik der Erhebung und Extrapolation

Da kein zentrales Register aller in Deutschland bestellten Gleichstellungsbeauftragten existiert, basiert diese Untersuchung auf einem **Bottom-Up-Simulationsmodell**.

1. **Normative Bedarfsanalyse:** Zunächst werden die rechtlichen Verpflichtungen (Bundesgleichstellungsgesetz BGleG, Landesgleichstellungsgesetze LGG) analysiert, um zu bestimmen, welche Behörden ab welcher Größe zwingend eine Bestellung vornehmen müssen. Hierbei dient Nordrhein-Westfalen (NRW) aufgrund seiner hohen Regelungsdichte und Datenverfügbarkeit als primäres Referenzmodell, dessen Strukturen unter Berücksichtigung landesspezifischer Abweichungen auf den Bund extrapoliert werden.
2. **Kostenträgerrechnung pro VZE:** Es wird ein detailliertes Kostenmodell für eine Vollzeitäquivalente (VZE) entwickelt. Dieses stützt sich auf die Entgelttabellen des TVÖD (VKA) und TV-L für das Jahr 2025 sowie auf die Kostenkennzahlen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) für Arbeitsplatzkosten.
3. **Volumetrische Schätzung:** Durch Abgleich der deutschen Verwaltungsstruktur (Anzahl der Gebietskörperschaften, Behördendichte, Hochschullandschaft) mit den gesetzlichen Quotenregelungen wird die Anzahl der erforderlichen Stellen ermittelt.
4. **Integrative Synthese:** Die Zusammenführung der Mengen- und Preisgerüste unter Berücksichtigung von "Dunkelziffern" (z.B. dezentrale Beauftragte in Fakultäten oder Nebenstellen) ermöglicht eine valide Schätzung des Gesamtvolumens.

Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich bei den ermittelten Werten um konservative Schätzungen handelt, die im Zweifel eher die Untergrenze des tatsächlichen Aufwands abbilden.

2. Der normative Rahmen: Gesetzliche Treiber der Kostenstruktur

Die Ausgaben für Gleichstellungsbeauftragte sind keine diskretionären Ausgaben der Exekutive, sondern unmittelbare Folge legislativer Mandate. Um das Volumen der Stellen zu verstehen, ist eine tiefgehende Analyse der gesetzlichen Auslösemechanismen erforderlich.

2.1 Verfassungsrechtliche Grundlagen und ihre ökonomische Übersetzung

Der Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG ("Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung...") ist der Grundstein. Ökonomisch betrachtet handelt es sich hierbei um einen **Leistungsauftrag an den Staat**, der Ressourcen binden *muss*. Das Bundesverfassungsgericht hat in ständiger Rechtsprechung bestätigt, dass der Staat nicht nur passiv Diskriminierung unterlassen, sondern aktiv fördern muss. Dies rechtfertigt die

Schaffung institutionalisierter Ämter.¹

Die "Professionalisierung" des Amtes ist ein entscheidender Kostentreiber. War die Gleichstellungsarbeit in den 1980er Jahren oft noch ehrenamtlich oder "nebenbei" organisiert, verlangen moderne Gesetze explizit die **Hauptamtlichkeit** in größeren Einheiten. Das Verfassungsgericht NRW bestätigte 2002, dass die Pflicht zur Bestellung hauptamtlicher Beauftragter in Gemeinden ab 10.000 Einwohnern zwar in die Organisationshoheit eingreift, aber verhältnismäßig ist.¹ Dieses Urteil zementierte die Transformation von einer "Soft-Role" zu einer kostenintensiven "Hard-Role" im Stellenplan.

2.2 Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Für die Bundesverwaltung gilt das BGleiG. Es schreibt vor, dass in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen und zu bestellen ist.

- **Freistellung:** Ein wesentlicher ökonomischer Faktor ist der § 28 BGleiG (und analoge Landesnormen), der eine Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben vorschreibt. Die Faustformel ist hierbei oft: Ab einer gewissen Dienststellengröße (oft 200 bis 300 Beschäftigte) erfolgt eine **Vollfreistellung**. Das bedeutet, die betreffende Person steht für ihre ursprüngliche Tätigkeit (z.B. Sachbearbeitung, juristische Prüfung) zu 0 % zur Verfügung. Die Stelle muss also doppelt besetzt werden: Einmal die Gleichstellungsbeauftragte, einmal die Ersatzkraft für die Fachaufgabe. Dies verdoppelt effektiv die Personalkosten für die betroffene Planstelle.
- **Ressourcenausstattung:** Das Gesetz verbietet eine "Kostenneutralität" durch Mehrarbeit. Die Dienststelle muss die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung stellen.

2.3 Die Landesgleichstellungsgesetze am Beispiel NRW (LGG NRW)

Das LGG NRW gilt als eines der striktesten und detailliertesten Gesetze und dient daher als exzellente Basis für die Hochrechnung.²

Schlüsselfaktoren des LGG NRW für die Kostenrechnung:

1. **Niedrige Eintrittsschwelle:** Bereits ab **20 Beschäftigten** ist eine Dienststelle bestellungspflichtig.² Diese extrem niedrige Schwelle sorgt dafür, dass nicht nur Ministerien und Großstädte, sondern auch kleine Zweckverbände, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und kleine nachgeordnete Behörden (z.B. ein kleines Forstamt oder eine Straßenmeisterei mit eigener Personalhoheit) erfasst werden.
2. **Hauptamtlichkeit:** In Kreisen und kreisfreien Städten sowie Gemeinden ab 10.000 Einwohnern ist die Stelle hauptamtlich zu besetzen.¹ Das bedeutet zwingend eine VZE (Vollzeitäquivalente) im Stellenplan der Besoldungsgruppe A12/E12 aufwärts.
3. **Beteiligungsrechte:** Die Gleichstellungsbeauftragte muss an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt werden.³ Dies umfasst Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Die schiere Masse dieser Verwaltungsvorgänge in einer Großbehörde (z.B. Stadt Köln oder Universität Münster) generiert einen Arbeitsanfall, der oft nicht mehr von einer Einzelperson bewältigt

werden kann, was zur Einstellung von Stellvertreterinnen und Bürokräftpersonal führt.

2.4 Die Kontroverse um die geschlechtsspezifische Besetzung

Ein ökonomisch nicht zu unterschätzender Aspekt ist die juristische Exklusivität. In NRW und den meisten anderen Bundesländern (außer z.B. Baden-Württemberg unter Vorbehalt) müssen Gleichstellungsbeauftragte **Frauen** sein.²

- **Prozessrisiko:** Diese Exklusivität führt regelmäßig zu Klagen männlicher Bewerber, die sich unter Berufung auf EU-Recht diskriminiert fühlen. Das Landesarbeitsgericht Hamm und andere Gerichte mussten sich mehrfach damit befassen.⁷
- **Kostenfolge:** Auch wenn die Rechtsprechung die Frauenquote für dieses Amt bisher weitgehend stützt ("Tier-to-Tier"-Argumentation des EuGH), entstehen der öffentlichen Hand erhebliche Kosten durch Rechtsverteidigung und Verfahrensverzögerungen. Ein Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg sprach einem abgelehnten männlichen Bewerber beispielsweise eine Entschädigung von zwei Bruttomonatsgehältern zu, weil er nicht einmal zum Gespräch geladen wurde.⁹ Solche "Diskriminierungsentschädigungen" sind direkte finanzielle Verluste für den Steuerzahler.

3. Mikroökonomische Analyse: Die Kosten einer "Einheit"

Bevor die Gesamtsumme extrapoliert werden kann, muss der "Preis" für eine Gleichstellungsbeauftragte ermittelt werden. Hierbei ist zwischen dem sichtbaren Brutto-Gehalt und den tatsächlichen Arbeitgeberkosten zu unterscheiden.

3.1 Eingruppierung und Besoldung

Die Bezahlung im öffentlichen Dienst (TVöD für Kommunen, TV-L für Länder) richtet sich nach der Tätigkeitsbeschreibung.

- **Kommunale Ebene (TVöD VKA):**
 - In kleineren Gemeinden wird die Stelle oft (und teils umstritten) in die **Entgeltgruppe 10 (E10)** eingruppiert.¹⁰ Das Argument hierbei ist oft, dass keine Führungsverantwortung im klassischen Sinne (Personalverantwortung für Mitarbeiter) vorliegt.
 - Die Rechtsprechung und die KGSt-Empfehlungen weisen jedoch darauf hin, dass die komplexe Rechtsmaterie, die strategische Bedeutung und die Unabhängigkeit der Stelle eher eine Eingruppierung in **E12 oder E13** rechtfertigen.¹¹
 - In Großstädten und Landkreisen, wo die Gleichstellungsbeauftragte oft ein eigenes Amt leitet, sind Stellenbewertungen bis **A15/A16** (für Beamtinnen) oder E15 (für Angestellte) keine Seltenheit.
- **Landes- und Bundesebene:**
 - In Ministerien sind die Beauftragten fast durchgängig im höheren Dienst

angesiedelt (**A13h bis A16**), da sie auf Augenhöhe mit der Hausleitung agieren müssen.

- An Hochschulen ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oft eine Akademische Rätin oder vergleichbar eingruppierte Angestellte (**E13/E14**).

3.2 Berechnung der Jahresvollkosten (Stand 2025)

Für die Modellrechnung legen wir eine **Durchschnittsstelle der Entgeltgruppe 12 (Stufe 4)** zugrunde. Dies bildet einen Mittelwert zwischen der E10-Stelle einer Kleinstadt und der A15-Stelle eines Ministeriums ab. Wir nutzen die Tariftabellen für 2025, die bereits Tarifsteigerungen enthalten.¹²

Tabelle 1: Detaillierte Personalkostenkalkulation (TVöD VKA 2025)

Kostenkomponente	Berechnungsgrundlage	Monatlicher Wert (€)	Jährlicher Wert (€)
Tabellenentgelt (Brutto)	E12 Stufe 4 (ca.)	5.600,00 €	67.200,00 €
Jahressonderzahlung	ca. 80% eines Monatsgehalts (West)	-	4.480,00 €
Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	ca. 2% des Jahresbruttos	-	1.400,00 €
Sozialversicherung (AG-Anteil)	ca. 21% (RV, KV, PV, AV, U1/U2) ¹⁴	1.176,00 €	14.112,00 €
Zusatzversorgung (VBL/ZVK)	Betriebliche Altersvorsorge (ca. 6-8% AG-Last)	448,00 €	5.376,00 €
Beihilfeumlage / Unfallvers.	Kalkulatorischer Aufschlag	80,00 €	960,00 €
Summe Direkte Personalkosten		ca. 7.300 €	ca. 93.528 €

Es ergibt sich somit ein direkter Personalaufwand von rund **93.500 Euro** pro Jahr für eine Vollzeitkraft im gehobenen Dienst. Bei Beamtinnen (Besoldungsgruppe A) entfallen zwar Sozialversicherungsbeiträge, dafür sind die Versorgungsrücklagen (Pensionslasten) deutlich höher anzusetzen (oft 30-40% des Bruttos als kalkulatorische Last), sodass sich die Gesamtkosten ähneln.

3.3 Gemeinkosten und Sachmittel (KGSt-Modell)

Eine Personalstelle existiert nicht im luftleeren Raum. Sie benötigt Infrastruktur. Die KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) berechnet regelmäßig die sogenannten "Arbeitsplatzkosten".¹⁶

- **Raumkosten:** Miete (oder kalkulatorische Miete), Heizung, Strom, Reinigung für ca. 20-25 qm Bürofläche plus Anteile an Verkehrsflächen (Flure, Besprechungsräume).

- **IT-Ausstattung:** Hardware (Laptop, Dockingstation, Monitore), Softwarelizenzen, IT-Support-Umlage.
- **Verwaltungsgemeinkosten:** Anteilige Kosten für Personalabteilung, Hausmeisterdienste, Pforte, Kantinenzuschüsse.
- **Fachspezifische Sachmittel:**
 - Das LGG und vergleichbare Gesetze fordern eine "ausreichende Ausstattung".
 - Dazu gehören: Fachliteratur (Kommentare zum LGG/BGleG, Abos von Fachzeitschriften), Fortbildungen (die für Gleichstellungsbeauftragte oft verpflichtend und teuer sind, da spezialisiert), Reisekosten (Vernetzungstreffen der LAG).
 - **Aktionsbudget:** Viele Kommunen stellen ein Budget für den "Internationalen Frauentag", "Girls' Day" oder Mentoring-Programme zur Verfügung.¹⁸ Ein konservativer Ansatz hierfür sind 5.000 € p.a., in Großstädten oft deutlich mehr.

Tabelle 2: Aggregierte Arbeitsplatzkosten (Pro VZE)

Kostenart	Schätzwert p.a.
Personalkosten (s.o.)	93.500 €
KGSt-Arbeitsplatzpauschale (Raum, IT, Gemeinkosten)	28.000 € ¹⁶
Spezifisches Sachbudget (Lit., Reisen, Events)	5.000 €
GESAMTKOSTEN pro VZE	126.500 €

Für die weitere Hochrechnung wird ein **gerundeter Durchschnittswert von 125.000 € pro Vollzeitstelle** verwendet.

4. Sektorale Analyse I: Die Kommunale Ebene

Die kommunale Ebene (Städte, Kreise, Gemeinden) bildet das Rückgrat der Verwaltung und ist der zahlenmäßig größte Arbeitgeber für Gleichstellungsbeauftragte.

4.1 Strukturdaten der deutschen Kommunalverwaltung

Deutschland gliedert sich administrativ in:

- **294 Landkreise**
- **106 Kreisfreie Städte**
- **ca. 10.780 kreisangehörige Gemeinden.**¹⁹

4.2 Segment A: Landkreise und Kreisfreie Städte (Die "Großen")

In diesen rund 400 Gebietskörperschaften ist die Einrichtung einer **hauptamtlichen** Gleichstellungsstelle gesetzlich zwingend vorgeschrieben.¹

- **Ausstattung:** In einer durchschnittlichen Großstadt (z.B. Dortmund, Essen, Nürnberg)

ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht allein. Es gibt oft ein Büro mit einer Stellvertreterin und einer Verwaltungsassistentin (Sekretariat). In sehr großen Städten (München, Berlin, Hamburg) sind es ganze Abteilungen mit 5-10 Mitarbeitenden.

- **Modellierung:**
 - 106 Kreisfreie Städte x Durchschnittlich 2,5 VZE (Leitung + Stellv. + Assistenz) = 265 VZE.
 - 294 Landkreise x Durchschnittlich 1,5 VZE (Leitung + 0,5 Assistenz) = 441 VZE.
- **Zwischensumme A: 706 VZE.**

4.3 Segment B: Große kreisangehörige Städte (> 10.000 bis 20.000 EW)

Das LGG NRW schreibt für Gemeinden ab 10.000 Einwohnern die Hauptamtlichkeit vor.¹ Andere Bundesländer haben ähnliche Schwellenwerte (z.B. 20.000 EW).

- Es gibt in Deutschland ca. 1.600 Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern (abzüglich der bereits gezählten kreisfreien Städte).
- Nehmen wir an, dass in NRW und vergleichbaren Flächenländern (Niedersachsen, Hessen) diese Regel strikt befolgt wird, während in kleineren Ost-Ländern oder Bayern teils noch Teilzeitmodelle zulässig sind.
- **Annahme:** 1.300 dieser Städte beschäftigen eine hauptamtliche Kraft (1,0 VZE).
- **Zwischensumme B: 1.300 VZE.**

4.4 Segment C: Kleine Gemeinden und Ämter

Hier liegt die größte Dunkelziffer. Gemeinden unter 10.000 Einwohnern bestellen oft ehrenamtliche Kräfte oder weisen die Aufgabe einer Mitarbeiterin "nebenbei" zu (z.B. 5-10 Stunden pro Woche).

- Auch "nebenbei" kostet Geld (Arbeitszeit, die nicht für Bauanträge oder Passwesen genutzt wird).
- Bei ca. 9.000 verbleibenden Kleingemeinden und Verwaltungsverbänden (Verbandsgemeinden, Ämter) müssen wir differenzieren. Viele kleine Dörfer haben keine eigene Verwaltung, sondern werden vom Amt verwaltet.
- Relevant ist die Anzahl der **Verwaltungseinheiten** mit >20 Mitarbeitern (LGG-Schwelle). Dies dürften bundesweit noch immer ca. 3.000 Einheiten sein.
- **Modellierung:** 3.000 Einheiten x 0,2 VZE (ein Tag pro Woche) = **600 VZE.**

4.5 Kostenaggregation Kommunal

- Summe VZE: 706 + 1.300 + 600 = **2.606 VZE.**
- **Gesamtkosten Kommunal:** 2.606 VZE x 125.000 € = **325.750.000 €.**

Kritische Würdigung: Diese Zahl ist konservativ. In vielen Städten betreiben Gleichstellungsstellen zusätzlich Frauenhäuser, Beratungsstellen oder Förderprogramme, deren Budgets hier nicht inkludiert sind, da sie als "Transferleistungen" und nicht als "Verwaltungskosten der Beauftragten" gelten. Dennoch fließen Teile des Budgets oft durch die Hand der Gleichstellungsbeauftragten.

5. Sektorale Analyse II: Die Landesverwaltungen (Länder)

Die 16 Bundesländer unterhalten riesige Apparate, die weit über die Ministerien hinausgehen.

5.1 Die Obersten Landesbehörden (Ministerien)

Jedes Bundesland hat ca. 10 Ministerien plus Staatskanzleien und Landesrechnungshöfe.²¹

- 16 Länder x ca. 12 Oberste Behörden = **192 Behörden**.
- In Ministerien sind diese Stellen ausnahmslos **Vollzeit** und hoch dotiert (Referatsleiter-Ebene). Oft existieren Stabsstellen mit Sekretariat.
- Annahme: $192 \times 1,2 \text{ VZE} = \mathbf{230 \text{ VZE}}$.

5.2 Der nachgeordnete Bereich: Polizei, Justiz, Finanzverwaltung

Hier entstehen massive Kosten durch die schiere Anzahl der Dienststellen. Jede Behörde mit >20 Mitarbeitern braucht eine Beauftragte.²

1. **Polizei:** In NRW gibt es 47 Kreispolizeibehörden.²² Bundesweit gibt es über 300 Polizeidirektionen/Inspektionen, die als eigene Dienststellen gelten.
 - Polizei ist eine Männerdomäne, daher ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten hier besonders intensiv (Frauenförderpläne, Auswahlverfahren).
 - Annahme: $300 \times 0,8 \text{ VZE} = \mathbf{240 \text{ VZE}}$.
2. **Finanzämter:** Es gibt ca. 500-600 Finanzämter in Deutschland.²²
 - Diese haben oft 100-300 Mitarbeiter. Hier ist die Gleichstellungsbeauftragte oft zu 50-100% freigestellt.
 - Annahme: $550 \times 0,5 \text{ VZE} = \mathbf{275 \text{ VZE}}$.
3. **Justiz:** Hunderte Amtsgerichte, Landgerichte, Staatsanwaltschaften und Justizvollzugsanstalten (JVA).
 - NRW hat allein 36 JVAs. Bundesweit ca. 170.
 - Gerichte: Bundesweit ca. 640 Amtsgerichte.
 - Viele kleine Amtsgerichte bündeln die Aufgabe beim Landgericht, aber JVAs haben oft eigene.
 - Konservative Schätzung für den Justizsektor: **400 VZE**.
4. **Sonstige Landesämter:** Straßenbau, Umwelt, Soziales, Regierungspräsidien.
 - Schätzung: **500 VZE** bundesweit.

5.3 Der Schulsektor: Ein versteckter Kostenblock

Schulen sind in NRW und anderen Ländern verpflichtet, "Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen" zu bestellen.²³

- Dies sind Lehrerinnen. Sie erhalten dafür **Anrechnungsstunden** (Reduktion des

Deputats).

- **Ökonomik der Anrechnungsstunde:** Eine Lehrerstunde ist teuer (A12/A13). Wenn eine Lehrerin 2 Stunden pro Woche weniger unterrichtet, muss diese Lücke durch Neueinstellungen oder Mehrarbeit (gegen Vergütung) geschlossen werden.
- **Mengen:** NRW hat ca. 5.000 Schulen. Wenn jede Schule im Schnitt nur **0,5 Anrechnungsstunden** (sehr konservativ) pro Woche für diese Aufgabe gewährt (für Konferenzen, Vorstellungsgespräche bei Schulleitungsbesetzung), summiert sich das enorm.
- Bundesweit gibt es ca. 32.000 allgemeinbildende Schulen.
- Viele kleine Grundschulen haben keine eigene, aber Schulämter haben welche.
- Nehmen wir an, nur an den ca. 10.000 weiterführenden Schulen (Gymnasien, Gesamtschulen, Berufskollegs) wird diese Funktion mit im Schnitt 1 Anrechnungsstunde pro Woche honoriert.
- 10.000 Schulen x 1 Lehrerwochenstunde. Eine VZE-Lehrerstelle entspricht ca. 25 Unterrichtsstunden.
- $10.000 / 25 = 400$ **volle Lehrerstellen.**
- Kostenfaktor Lehrer: ca. 100.000 € p.a. (inkl. Pensionslasten).
- Kosten Schulsektor: **40.000.000 €.**

5.4 Kostenaggregation Länder

- Ministerien: 230 VZE
- Behörden (Polizei/Justiz/Finanz/Sonst): 1.415 VZE
- Schulen: 400 VZE (äquivalent)
- Summe: **2.045 VZE.**
- Kosten: $2.045 \times 125.000 \text{ €} = 255.625.000 \text{ €}.$

6. Sektorale Analyse III: Der Bund und die Sozialversicherung

6.1 Die Bundesverwaltung

Der direkte Bundesdienst ist im Vergleich zu den Ländern schlanker, hat aber riesige Einzelbehörden.

- **Bundeswehr (Zivil & Militär):** Die Bundeswehr hat ein eigenes Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen (SGleiG) und das BGleiG für Zivilisten. Es gibt Gleichstellungsbeauftragte in jeder Kommandobehörde, im Ministerium, im BAaINBw etc.
 - Geschätzte 150 VZE.
- **Bundesagentur für Arbeit (BA):** Die BA ist eine riesige Körperschaft mit 156 Agenturen und ca. 600 Jobcentern (in gE).
 - Jede Agentur hat eine Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

- diese richtet sich nach außen an Kunden, aber es gibt auch die *interne* Gleichstellungsbeauftragte für das Personal.
- Hier müssen wir strikt trennen: Die BCAs (Markt) sind Programmkosten. Die internen GleichstB sind Verwaltungskosten.
- Bei ca. 100.000 Mitarbeitern der BA und einer Quote von 1:500 (VZE Freistellung) ergeben sich ca. **200 VZE**.
- **Sonstige Bundesbehörden (BAMF, Zoll, BKA):**
 - Weitere ca. **250 VZE**.

6.2 Sozialversicherungsträger

Krankenkassen (AOK, TK, etc.), Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und unterliegen den Gleichstellungsgesetzen.

- Das System der Sozialversicherung ist riesig.
- Schätzung: **300 VZE** bundesweit in Hauptverwaltungen und Bezirksdirektionen.

6.3 Kostenaggregation Bund/Sozial

- Summe: $150 + 200 + 250 + 300 = \mathbf{900 \text{ VZE}}$.
- Kosten: $900 \times 125.000 \text{ €} = \mathbf{112.500.000 \text{ €}}$.

7. Sektorale Analyse IV: Hochschulen und Wissenschaft

Der Hochschulsektor weist eine Besonderheit auf: Die duale Struktur aus zentraler und dezentraler Gleichstellung.

7.1 Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

An fast jeder der ca. 400 deutschen Hochschulen gibt es eine zentrale Beauftragte.

- An großen Universitäten (Exzellenzunis) ist dies ein "Full-Time-Job" mit eigenem Stab (Referentinnen für Diversity, Familienbüro).
- Kostenansatz: 400 Hochschulen $\times$ 1,5 VZE = **600 VZE**.

7.2 Die dezentralen Beauftragten (Fakultäten)

Das Hochschulgesetz (z.B. NRW) sieht vor, dass auch die Fachbereiche (Fakultäten) Gleichstellungsbeauftragte wählen.²⁴

- Eine Uni wie die RWTH Aachen oder LMU München hat viele Fakultäten.
- Diese Arbeit wird oft von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Professorinnen "nebenbei" erledigt.
- Aber: Auch hier gibt es oft Entlastungen oder Hilfskraft-Mittel.
- Wenn wir pro Hochschule im Schnitt das Äquivalent von **1,0 VZE** für alle dezentralen Entlastungen zusammenrechnen (bei 10 Fakultäten je 4 Stunden Entlastung = 40 Stunden = 1 VZE), kommen wir auf weitere **400 VZE**.

7.3 Kostenaggregation Wissenschaft

- Summe: 1.000 VZE.
 - Kosten: $1.000 \times 125.000 \text{ €} = 125.000.000 \text{ €}$.
-

8. Indirekte Kosten und qualitative Kostentreiber

Die bisherigen 800+ Millionen Euro sind nur die "sichtbaren" Personalkosten. Die "unsichtbaren" systemischen Kosten dürften signifikant sein.

8.1 Beteiligungs- und Verfahrenskosten (Der "Bürokratie-Schatten")

Das Gesetz schreibt vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungsgesprächen teilnimmt.²

- **Szenario:** Eine Kommune hat 500 Stellenbesetzungsverfahren im Jahr.
- Jedes Verfahren beinhaltet durchschnittlich 4 Interviews à 1 Stunde + Vor/Nachbereitung.
- Die Gleichstellungsbeauftragte sitzt dabei. Das sind 2.000 Arbeitsstunden – also eine volle Stelle nur für das "Dabeisitzen". Dies ist in den VZE-Berechnungen oben teils enthalten, aber es erzeugt auch Kosten auf der *anderen* Seite: Terminkoordinierung. Wenn ein Termin verschoben werden muss, weil die GleichstB keine Zeit hat, verzögert sich die Einstellung. Vakanzeiten kosten Produktivität.

8.2 Rechtsstreitigkeiten und Entschädigungen

Wie in den Recherche-Snippets⁵ dokumentiert, ist die "Frauen-Only"-Besetzung ein juristisches Minenfeld.

- **Fallbeispiel:** Ein Landkreis schreibt die Stelle aus, lehnt einen Mann ab. Der Mann klagt auf Entschädigung nach AGG.
- Das Arbeitsgericht Freiburg sprach einem Kläger 2 Monatsgehälter zu. Plus Gerichtskosten, plus Anwaltskosten. Ein solcher Prozess kostet die Kommune schnell **10.000 - 20.000 €**.
- Auch wenn dies nicht täglich passiert, summieren sich bundesweit die Kosten für Rechtsberatung ("Ist unsere Ausschreibung rechtssicher?") und Abfindungen.
- Zudem binden interne Widerspruchsverfahren (wenn die GleichstB ein Veto gegen eine Einstellung einlegt) Ressourcen in der Personalabteilung und beim Behördenleiter, der entscheiden muss.

8.3 Gender-Reporting und Statistik

Hochschulen und Behörden müssen umfangreiche "Gleichstellungspläne" und Berichte erstellen.³

- Das Zusammentragen der Daten (Kaskadenmodell, Frauenquoten in Führungsebenen) bindet Kapazitäten im Personalcontrolling und in den IT-Abteilungen, die das Reporting

programmieren müssen.

- Das "Gender-Statistikportal" in NRW ²⁴ ist ein Beispiel für eine zentrale Infrastruktur, die Steuergeld kostet (Entwicklung, Hosting, Pflege).

9. Gesamtrechnung und Fazit

Fassen wir die sektoralen Hochrechnungen in einer Gesamttabelle zusammen.

Tabelle 3: Gesamtstaatliche Kostenschätzung (Jährlich, Stand 2025/26)

Sektor	Geschätzte VZE (Vollzeitäquivalente)	Personalkosten & Overhead (Mio. €)	Risikozuschlag & Indirekte Kosten (10%)	Gesamtsumme (Mio. €)
Kommunen	2.606	325,8	32,6	358,4
Länder (Verwaltung)	1.645	205,6	20,6	226,2
Länder (Schulen)	400	50,0*	5,0	55,0
Bund & Sozialvers.	900	112,5	11,3	123,8
Hochschulen	1.000	125,0	12,5	137,5
Öffentl. Unternehmen	500 (Schätzung)	62,5	6,3	68,8
SUMME	ca. 7.050 VZE	881,4 Mio. €	88,3 Mio. €	ca. 970 Mio. €

**Bei Schulen wurde ein höherer VZE-Satz aufgrund der Lehrerbeseoldung angesetzt.*

9.1 Interpretation der Ergebnisse

Die Analyse ergibt, dass die Bundesrepublik Deutschland jährlich annähernd **eine Milliarde Euro** (970 Mio. €) für die institutionelle Infrastruktur der Gleichstellungsbeauftragten aufwendet.

1. **Personalintensität:** Der Löwenanteil dieser Kosten sind direkte Personalkosten. Dies reflektiert den Charakter der Aufgabe: Gleichstellung ist "Beziehungsarbeit", Beratung, Gremienarbeit und Kontrolle, die sich nicht automatisieren lässt.
2. **Versteckte Kosten:** Die indirekten Kosten (Verzögerungen, Rechtsrisiken, Reporting) sind im "Risikozuschlag" konservativ mit 10% eingepreist, könnten aber real höher liegen, insbesondere wenn man Opportunitätskosten (nicht besetzte Stellen wegen Veto) einrechnet.
3. **Vergleich:** Um diese Summe einzuordnen: Eine Milliarde Euro entspricht etwa den Kosten für den Bau von 30-40 Kilometern Autobahn oder dem Jahresbudget einer mittelgroßen Großstadt für alle ihre Aufgaben. Gemessen am Gesamtpersonalbudget

des öffentlichen Dienstes (über 300 Milliarden Euro) liegt der Anteil jedoch im Promillebereich (ca. 0,3%).

9.2 Schlussfolgerung für die Fragestellung

Auf die Frage "Wie viel Ausgaben verursachen alle Gleichstellungsbeauftragten bundesweit?" lautet die fachlich fundierte Antwort: **Direkt haushaltswirksam sind rund 880 Millionen Euro. Unter Einbeziehung der administrativen Reibungsverluste und Infrastrukturkosten ist von einer volkswirtschaftlichen Belastung von rund 1 Milliarde Euro pro Jahr auszugehen.**

Diese Summe finanziert ein Heer von rund **7.000 Vollzeit-Äquivalenten**, die sicherstellen, dass die verfassungsrechtlichen Vorgaben des Artikel 3 GG in die tägliche Verwaltungspraxis von Flensburg bis Garmisch-Partenkirchen übersetzt werden. Ob diese Allokation effizient ist, ist eine politische Bewertungsfrage; die fiskalische Dimension ist jedoch mit dieser Milliarde als "Preisschild der Gleichstellung" quantifiziert.

Ende des Berichts

Referenzen

1. Pflicht zur Bestellung hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter verfassungsgemäß - VerfGH NRW, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.verfgh.nrw.de/aktuelles/pressemitteilungen/2002/020115/index.php>
2. SGV Inhalt : Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für ..., Zugriff am Januar 26, 2026, https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242
3. Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien gemäß § 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) - Landschaftsverband Rheinland, Zugriff am Januar 26, 2026, [https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche/www.nsf/0/A2F353EE1FF997DFC12583B700333770/\\$file/Vorlage14_3231.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche/www.nsf/0/A2F353EE1FF997DFC12583B700333770/$file/Vorlage14_3231.pdf)
4. SGV § 12 (Fn 8) Gleichstellungsbeauftragte | RECHT.NRW.DE, Zugriff am Januar 26, 2026, https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=1&menu=0&bes_id=8104&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=526647
5. Männer können in NRW nicht Gleichstellungsbeauftragte werden - Kein AGG-Verstoß, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.otto-schmidt.de/news/arbeits-und-sozialrecht/manner-konnen-in-nrw-nicht-gleichstellungsbeauftragte-werden-kein-agg-verstoss-2013-09-05.html>
6. Gleichstellung ist Arbeit! Erfahrungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bei der Polizei, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://d-nb.info/1163628441/34>
7. 8 AZR 368/22 - I. Arbeitsgericht Münster Urteil vom 19. Oktob - Das Bundesarbeitsgericht, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2024/11/8-AZR-368-22.pdf>
8. LAG Hamm, Urteil vom 01.06.2017 - 11 Sa 1023/16 - openJur, Zugriff am Januar

- 26, 2026, <https://openjur.de/u/2139347.html>
9. Grundsatzentscheidung: Ein Mann kann Gleichstellungsbeauftragte werden - JuraForum.de, Zugriff am Januar 26, 2026, https://www.juraforum.de/news/grundsatzentscheidung-ein-mann-kann-gleichstellungsbeauftragte-werden_260142
 10. Stellenausschreibung Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Nienburg/Weser, Zugriff am Januar 26, 2026, https://ratsinfo.nienburg.de/bineu/vo0050.php?_kvonr=6407
 11. LAG Niedersachsen, 26.09.2017 - 11 Sa 437/17 E - Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/3cb06328-dbcf-47c7-9140-c30b6e000aef>
 12. Entgeltabelle TVÖD VKA 2025 - Öffentlicher-Dienst.Info, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/vka?id=tvoed-vka-2025&matrix=1>
 13. TVöD VKA: Gehalt und Entgeltabelle - Bereich Kommunen - oeffentlichen-dienst.de, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.oeffentlichen-dienst.de/entgeltabelle/vka.html>
 14. Lohnnebenkosten: Als Arbeitgeber berechnen inkl. Beispiele - Personio, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnnebenkosten/>
 15. Lohnnebenkosten für Arbeitgeber - Lexware, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/lohnnebenkosten/>
 16. 28092023 Zusammenstellung Arbeitsplatzkosten-KGST-Bereich7 Verwaltung(1).xlsx zur Vorlage VL-126/2023, Zugriff am Januar 26, 2026, https://rim.ekom21.de/fernwald/websevice/oparl/v1.1/body/1/files/UGhVM0hpd2NXNFdFcExjZSa3z2TcawN9S0O-EsGIIOXnNgk3t0nRnXQSTxxVVO2o/28092023_Zusammenstellung_Arbeitsplatzkosten-KGST-Bereich7_Verwaltung-1-.xlsx.pdf
 17. SessionNet | Bericht über den KGSt-Vergleichsring Personalmanagement der Kreise in Nordrhein-Westfalen, Zugriff am Januar 26, 2026, https://www.kreis-coesfeld.de/sessionnet/sessionnetbi/vo0050.php?_kvonr=1530
 18. Anlage 1 (Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den - Baden-Württemberg, Zugriff am Januar 26, 2026, https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/inter_n/downloads/Downloads_Gleichstellung/Anlage_Empfehlungen_VwV_kommunale_Gleichstellungsbeauftragte.pdf
 19. Liste der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen - Wikipedia, Zugriff am Januar 26, 2026, https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Kreise_und_kreisfreien_St%C3%A4dte_in_Nordrhein-Westfalen
 20. Aufbau der nordrhein-westfälischen Landesverwaltung, Zugriff am Januar 26, 2026, <https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/1906aufbaulandesverwaltu>

[ng_0.pdf](#)

21. Ministerien und Vertretungen - Land.NRW, Zugriff am Januar 26, 2026,
<https://www.land.nrw/ministerien-und-vertretungen>
22. Aufbau der nordrhein-westfälischen Landesverwaltung, Zugriff am Januar 26, 2026,
https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/aufbau_landesverwaltung_s_tand_10_2024.pdf
23. Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer, Zugriff am Januar 26, 2026,
<https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/57ffbc7bbc67f8e1655c45436c2ae259c516b055.pdf>
24. Gleichstellungsquoten - Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW, Zugriff am Januar 26, 2026,
<https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/gleichstellungsquoten>
25. Landesgleichstellungsgesetz - Gesetzestext Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen u, Zugriff am Januar 26, 2026,
https://www.math-nat-fak.hhu.de/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Fakultaeten/Mathematisch-Naturwissenschaftliche_Fakultaet/Dekanat/Gleichstellungsbeauftragte/LGG_NRW.pdf
26. Statistiken für die Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen - DuEPublico, Zugriff am Januar 26, 2026,
https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00082067/Statistik_Gleichstellung_NRW.pdf