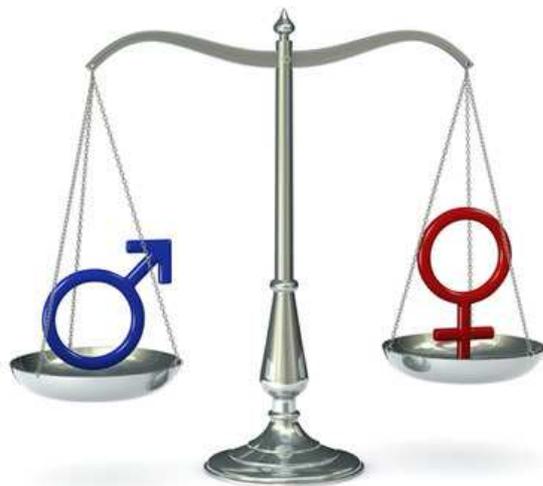


Chancengleichheitsplan

für das

Regierungspräsidium Tübingen

2015 - 2021



Baden-Württemberg
REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Vorwort

Die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen in der Landesverwaltung ist ein wichtiges Ziel des Landes. Die Hauptverantwortung vieler berufstätiger Frauen für die Alltagsbetreuung ihrer Kinder erweist sich allerdings in der Praxis weiterhin häufig als Hindernis für ihr berufliches Weiterkommen. Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen deshalb weiter verbessert werden, zugunsten von Frauen und Männern. Nach dem Koalitionsvertrag von grün-schwarz muss der öffentliche Dienst insoweit auch eine Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft erfüllen.

Die Bestandsanalyse im neuen Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Tübingen zeigt, dass bei der beruflichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten in den letzten Jahren viel erreicht wurde. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Regierungspräsidium ist aufgrund einer überproportionalen Einstellung von Frauen im höheren und gehobenen Dienst um fast fünf Prozentpunkte auf 42,3 % gestiegen. In höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen stärker vertreten als noch vor wenigen Jahren. In einigen Bereichen ist allerdings noch viel Luft nach oben. So sind die weiblichen Beschäftigten etwa in Positionen mit Führungsaufgaben weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Der Chancengleichheitsplan 2015 legt für die nächsten sechs Jahre die Zielvorgaben des Regierungspräsidiums in den Bereichen Einstellungen, beruflicher Aufstieg, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur fest und beschreibt die personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen. Damit bildet er eine wichtige Grundlage, dem Gebot der Chancengleichheit im Regierungspräsidium Tübingen weiter Geltung zu verschaffen.

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, ist mir auch persönlich sehr wichtig. Die aktuell laufende Zertifizierung im Programm „familienbewusst und demografieorientiert“ wird das Regierungspräsidium Tübingen dabei unterstützen, als familiengerechter und an einer beruflichen Förderung von Frauen orientierter Arbeitgeber noch besser zu werden. Im Aktionsplan zukunftsorientierte Personalpolitik des Regierungspräsidiums nehmen diese Themen deshalb einen breiten Raum ein. Bei diesem Bündel von Maßnahmen sehe ich das Regierungspräsidium Tübingen auf einem guten Weg, in Zukunft noch mehr gut qualifizierte und motivierte Frauen und Männer als Beschäftigte gewinnen und ihnen leistungsgerechte berufliche Entwicklungsperspektiven bieten zu können.

Tübingen, August 2016



Dr. Jörg Schmidt
Regierungspräsident

Inhalt

1. Einführung

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

- 2.1 Personalbestand
- 2.2 Beamte und Tarifbeschäftigte
- 2.3 Voll- und Teilzeit
- 2.4 Laufbahngruppen
- 2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - 2.5.1. Höherer Dienst
 - 2.5.2 Gehobener Dienst
 - 2.5.3 Mittlerer Dienst
- 2.6 Führungspositionen
- 2.7 Auszubildende und Anwärter nach Laufbahngruppen
- 2.8 Befristet Beschäftigte
- 2.9 Einstellungen
- 2.10 Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

3. Zusammenfassende Analyse

4. Zielvorgaben

5. Maßnahmen

A) Berufliche Chancengleichheit

- 5.1 Personalauswahl
- 5.2 Beruflicher Aufstieg
- 5.3 Fort- und Weiterbildung

B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- 5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit
- 5.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg
- 5.6 Servicestelle Beruf und Familie
- 5.7 Kinderbetreuung
- 5.8 Teilnahme am Programm „familienbewusst & demografieorientiert“

6. Geltungsdauer und Bekanntmachung

1. Einführung

Der Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die rechtliche Grundlage für den vorliegenden Chancengleichheitsplan ergibt sich aus dem im Berichtszeitraum geltenden Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) in der Fassung vom 23.02.2016.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde gemäß § 5 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) erstellt. Er bildet die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2015 ab und dokumentiert den Stand der im vorausgegangenen Chancengleichheitsplan (2010 – 2015) festgelegten Ziele zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit. Er legt fest, welche personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen zum weiteren Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer beitragen sollen.

Anmerkungen:

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wurden soweit wie möglich geschlechtsneutrale Formulierungen (z.B. Beschäftigte, Personen) verwendet.

Der Begriff Prozentpunkt dient der Verdeutlichung des absoluten Unterschieds von zwei relativen Prozentangaben. Er hilft, den absoluten Vergleich zweier in Prozentschreibweise vorliegenden Angaben sprachlich eindeutig vom relativen Vergleich zu unterscheiden.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Stichtag für die Datenerhebung war der **30.06.2015**. Als Vergleichswerte werden die im letzten Chancengleichheitsplan angegebenen Daten mit dem Stichtag 30.06.2009 herangezogen; diese sind in den Schaubildern jeweils in der Klammer angegeben.

2.1 Personalbestand

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte	Azubi
Frauen	723	306	377	36	4
Männer	986	887	79	14	6
Summe	1709	1193	456	50	10

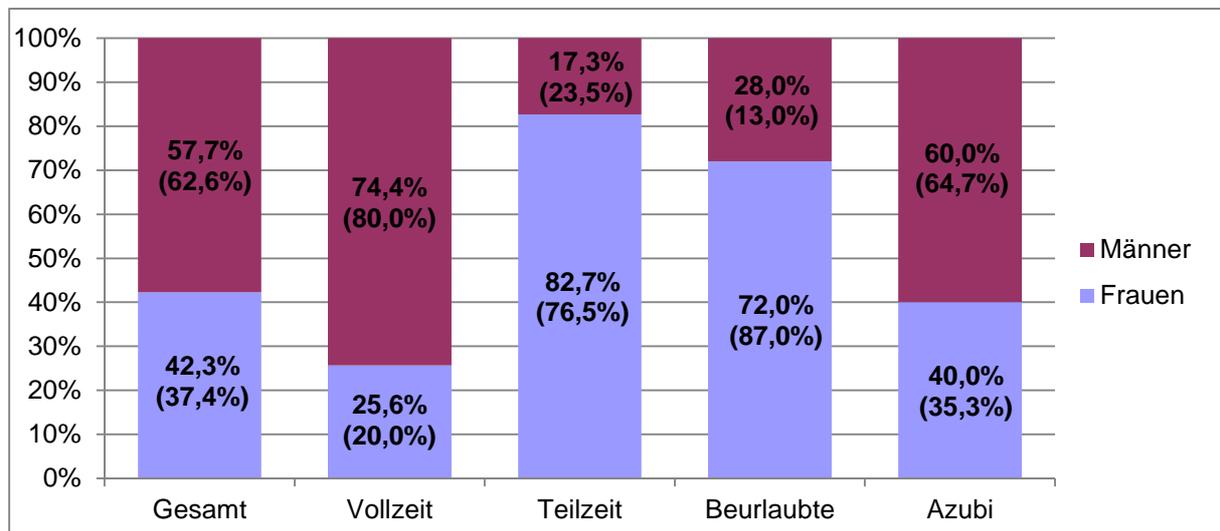


Schaubild 1: Beschäftigtenstruktur

Beim Regierungspräsidium Tübingen waren am 30.06.2015 insgesamt 1709 Personen beschäftigt, davon 723 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42,3 %, der sich bei nur geringer Abnahme des Gesamtpersonalbestandes um 4,9 Prozentpunkte erhöht hat. Der nachfolgende erste Überblick über die Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen werden.

Der Anteil der vollbeschäftigten Frauen hat sich um 5 Prozentpunkte erhöht.

Weiterhin ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gestiegen (6 Prozentpunkte), während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer gesunken ist (6 Prozentpunkte), siehe auch Schaubild 4.

Auffällig ist die Verdopplung der Zahl der beurlaubten Männer. Fast Dreiviertel aller Beurlaubungen werden jedoch nach wie vor von Frauen beansprucht. Viele Männer nehmen mittlerweile Elternzeit, häufig für einen kurzen Zeitraum von ein bis zwei Monaten.

Mit einem Gesamt-Frauenanteil von 42,3 % konnte zwar eine deutliche zahlenmäßige Erhöhung erreicht werden. Dennoch ist eine ausgeglichene Beschäftigtenstruktur noch nicht realisiert.

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen zu verdeutlichen, ist eine differenzierte Betrachtungsweise nach Beschäftigungsart sowie der Besoldungs- und Entgeltgruppe erforderlich.

2.2 Beamte und Tarifbeschäftigte

	Beamte/Beamtinnen	Tarifbeschäftigte	Gesamt
Frauen	286	438	724
Männer	505	470	975
Summe	791	908	1699

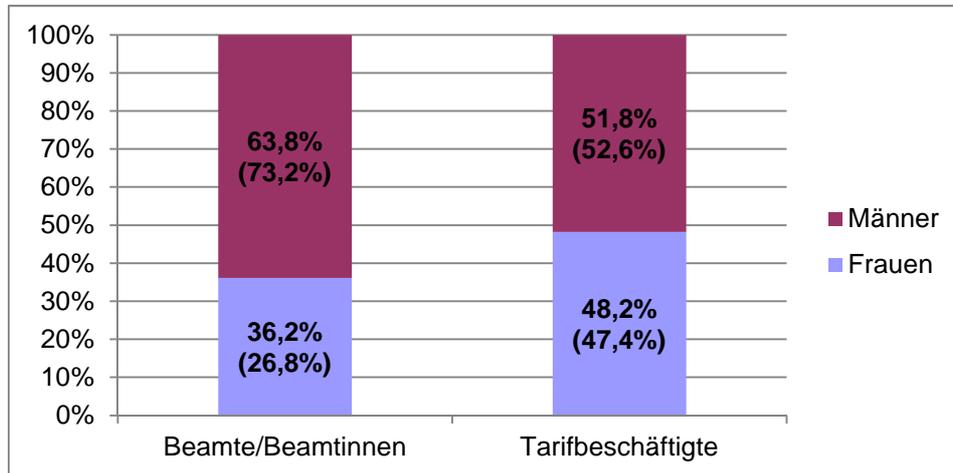


Schaubild 2: Frauen- und Männeranteil in der Gruppe der Beamten/Tarifbeschäftigten

Der Anteil der verbeamteten Frauen konnte mit einer Steigerung von 9,4 Prozentpunkten zwar deutlich erhöht werden, eine Unterrepräsentanz mit einem Anteil von 36,2 % zu den männlichen Kollegen mit 63,8 % ist jedoch nach wie vor gegeben. In der Gruppe der Tarifbeschäftigten ist das nahezu ausgeglichene Verhältnis erhalten geblieben.

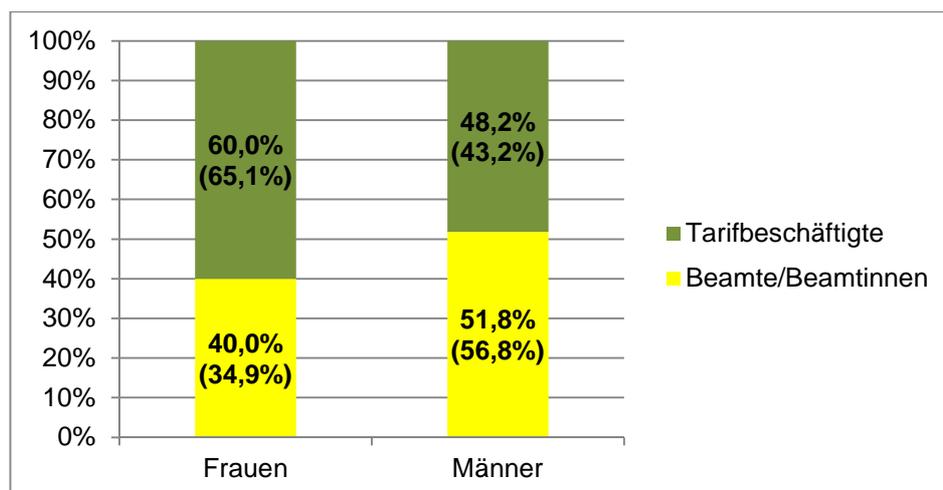


Schaubild 3: Verteilung der Geschlechter bei Beamten/Tarifbeschäftigten

Bei den Frauen ist eine klare Verschiebung hin zur Verbeamtung erkennbar. 40 % der Frauen sind zwischenzeitlich verbeamtet. Bei den Männern ist mit dem Rückgang in der Gruppe der Beamten die Entwicklung zu einer gleichmäßigen Verteilung von Beamten und Tarifbeschäftigten gegeben.

2009 betrug der Unterschied zwischen verbeamteten Frauen und Männern noch 22 Prozentpunkte. Mit zwischenzeitlich 12 Prozentpunkten Unterschied konnte die Differenz ganz erheblich reduziert werden. Trotzdem ist bei der differenzierten Betrachtung nach Geschlechtern eine klare Unterrepräsentanz von verbeamteten Frauen gegenüber Männern gegeben.

2.3 Voll- und Teilzeit

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	683	306	377
Männer	966	887	79
Summe	1649	1193	456

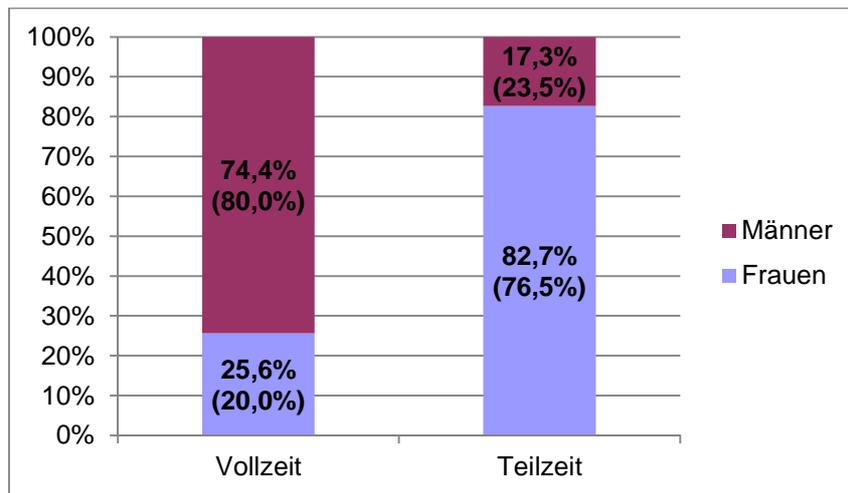


Schaubild 4: Frauen- und Männeranteil bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Beim Regierungspräsidium Tübingen waren am Stichtag 30.06.2015 insgesamt 1.193 Personen (rund 72 %) vollzeitbeschäftigt, darunter 306 Frauen (25,6 %). Der Gesamtanteil der Frauen an Vollbeschäftigten ist damit um 5,6 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist ebenfalls gestiegen, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer im gleichen Verhältnis gesunken.

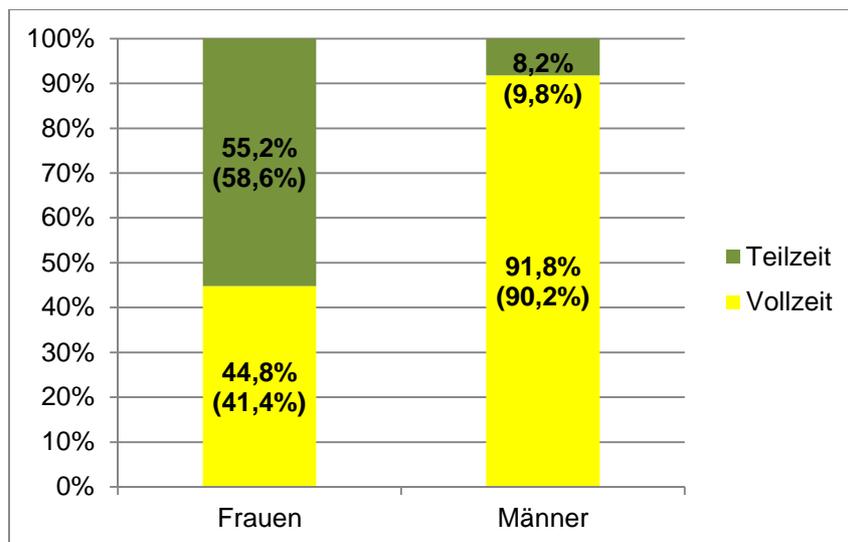


Schaubild 5: Verteilung der Geschlechter bei Voll- und Teilzeit

Im Vergleich zu 2009 sieht man eine leichte Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung von Frauen um ca. 3 Prozentpunkte.

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich ebenso wie die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer leicht reduziert. Der erhebliche Unterschied zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen mit rund 55 % und der teilzeitbeschäftigten Männer mit rund 8 % deutet darauf hin, dass nach wie vor Frauen mehrheitlich auch anderen zeitintensiven Verpflichtungen wie Familien- und Pflegearbeit nachkommen. Die deutliche Differenz von fast 40 % zeigt, dass von Männern Teilzeitmodelle bisher kaum wahrgenommen werden.

2.4 Laufbahngruppen

Die Entgeltgruppen der Beschäftigten wurden den Laufbahnen entsprechend zugeordnet.

Anmerkung: Die bei der Aufstellung des Chancengleichheitsplans 2010 eigenständige Laufbahngruppe des einfachen Dienstes ist mittlerweile abgeschafft. Diese Zahlen sind im mittleren Dienst aufgegangen.

	hD	gD	mD	Gesamt
Frauen	155	230	338	723
Männer	271	369	336	976
Summe	426	599	674	1699

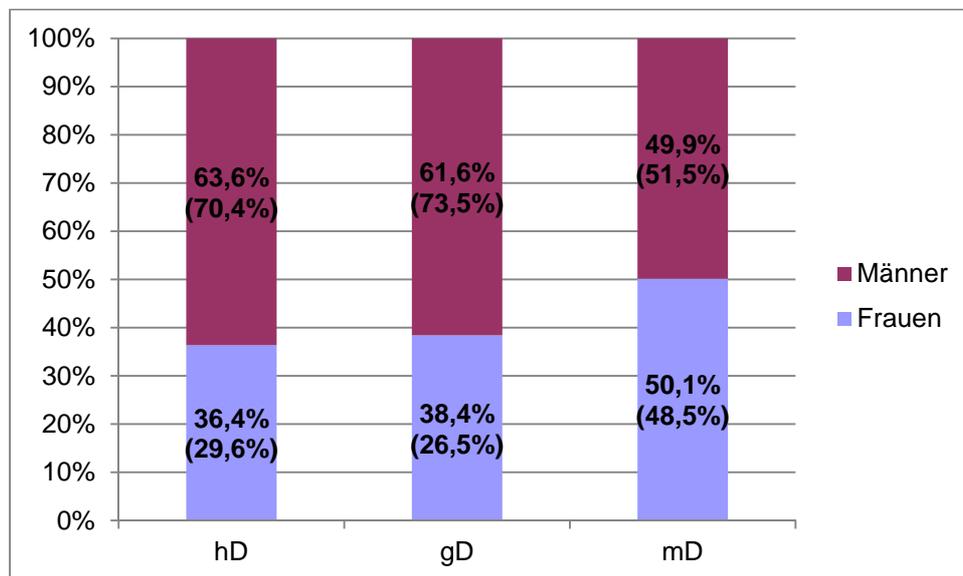


Schaubild 6: Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppen

In allen drei Laufbahngruppen ist eine Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Bereich des höheren Dienstes konnte im Vergleich zum Wert aus dem Jahr 2009 der Anteil der Frauen von 29,6 % auf 36,4 % und im gehobenen Dienst von 26,5 % auf 38,4 % -und damit um fast 12 Prozentpunkte- erhöht werden. In beiden Laufbahngruppen liegt trotz dessen immer noch eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil leicht gestiegen, wodurch eine paritätische Besetzung erreicht wurde.

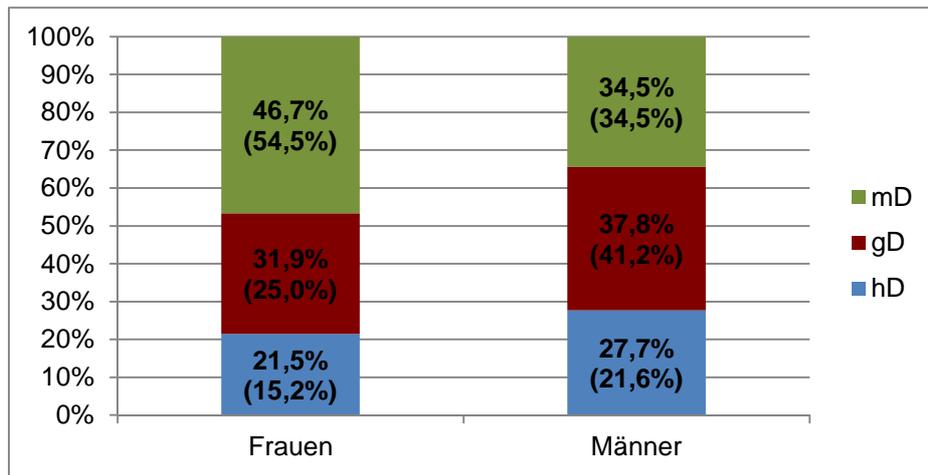


Schaubild 7: Aufteilung der Laufbahnen innerhalb der Gruppe der Frauen / Männer

Im höheren Dienst hat sich der Anteil der Frauen und der Männer -bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl- gleichermaßen um jeweils 6 Prozentpunkte erhöht. Das prozentuale Verhältnis des Frauen- und Männeranteils hat sich somit im direkten Vergleich zueinander nicht verändert. Dies bedeutet, dass - verglichen mit der Erhebung der Daten vom 30.06.2009 - nach wie vor 6 % mehr Männer im höheren Dienst arbeiten als Frauen.

Im gehobenen Dienst führte eine deutliche Steigerung des Frauenanteils auf 31,9 % bei gleichzeitigem Rückgang des Männeranteils auf 37,8 % zu einer Annäherung, aber nicht zur Ausgewogenheit.

Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil um 8 Prozentpunkte auf 46,7 % gefallen, während der Männeranteil mit 34,5 % unverändert blieb. Trotz der Reduzierung des Frauenanteils arbeiten nach wie vor deutlich mehr Frauen im mittleren Dienst als Männer.

Insgesamt betrachtet arbeitet die Hälfte aller Beamtinnen im mittleren Dienst und damit annähernd so viele wie im gehobenen und höheren Dienst zusammen.

2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

2.5.1 Höherer Dienst

	E 13	E 13 Ü	E 14	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 3	B 4	B 8	Gesamt
Männer	23	9	11	29	67	81	32	14	3	0	1	270
Frauen	33	6	10	22	51	23	5	2	2	1	0	155
Summe	56	15	21	51	118	104	37	16	5	1	1	425

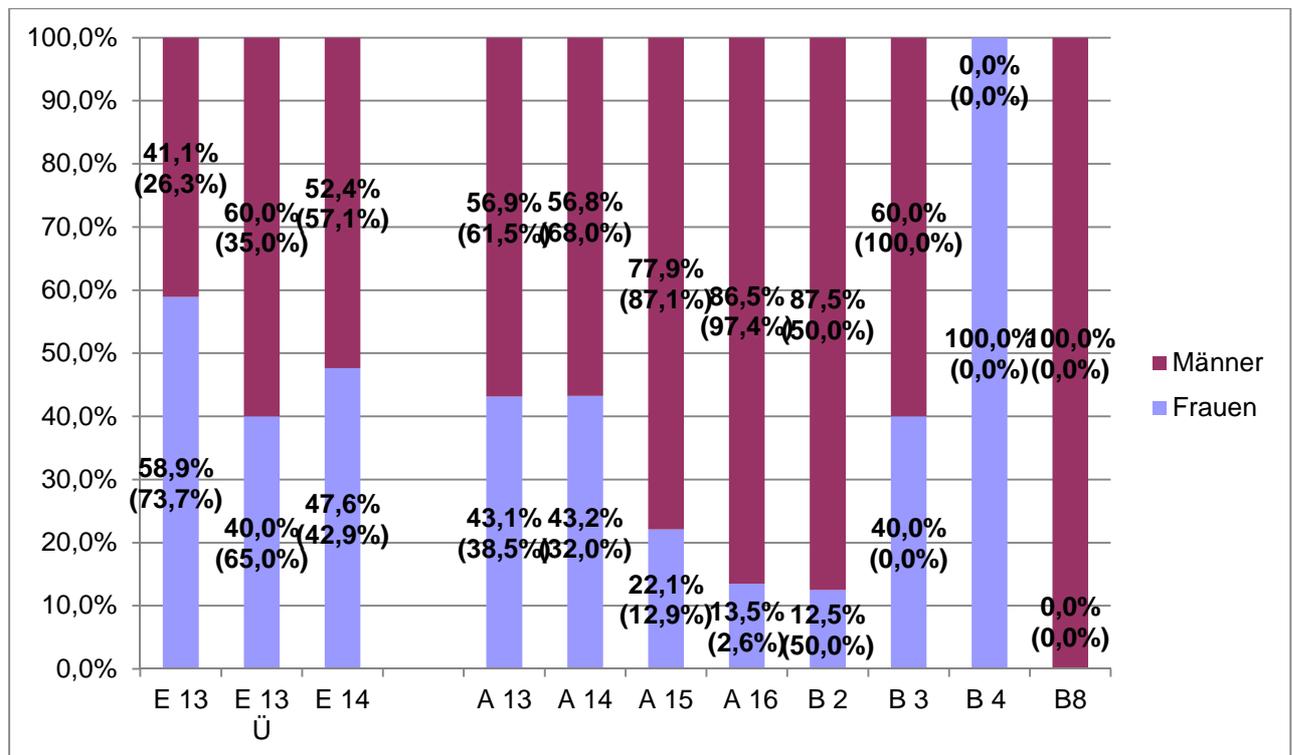


Schaubild 8: Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst

Im höheren Dienst sind 36,4 % Frauen beschäftigt.

Bei den Tarifbeschäftigten ist der Anteil der Frauen in den Entgeltgruppen E 13 und E 13Ü zurückgegangen. In E 13 ist der Frauenanteil nach wie vor über 50 %, während der Frauenanteil in E 13Ü auf 40 % gesunken ist. In E 14 konnte durch eine Erhöhung des Frauenanteils um 5 Prozentpunkte eine nahezu paritätische Besetzung erreicht werden.

In allen A-Besoldungsgruppen konnte der Frauenanteil deutlich erhöht werden. Insbesondere mit der Steigerung in A 13 mit 4,6 Prozentpunkten auf 43,1 % und in

A 14 mit 10,9 Prozentpunkten auf 42,9 % konnte ein großer Schritt in Richtung paritätische Besetzung gemacht werden. In A 15 hat sich der Frauenanteil mit 9,2 Prozentpunkten auf 22,1 % und in A 16 mit 10,9 Prozentpunkten auf 13,5 % erhöht. Hier war der Frauenanteil jedoch 2009 derart gering, dass ab A 15 nach wie vor ein deutlicher Knick durch einen Männeranteil von ca. 80 % und mehr vorhanden ist. Zwei der fünf B 3 - Dienstposten konnten mit Frauen besetzt werden. In dieser Besoldungsgruppe war 2009 keine Frau vertreten. Dies führt in der Folge zu einem entsprechenden Rückgang des Frauenanteils in B 2.

Insgesamt ist die Entwicklung der letzten fünf Jahre sehr positiv verlaufen, muss allerdings in Anbetracht der Unterrepräsentanz der Frauen, insbesondere ab Besoldungsgruppe A 15, fortgeführt werden.

2.5.2 Gehobener Dienst

	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 13+Z	Gesamt
Männer	32	53	50	18	5	7	14	46	81	55	8	369
Frauen	24	57	13	3	0	10	22	46	42	13	0	230
Summe	56	110	63	21	5	17	36	92	123	68	8	599

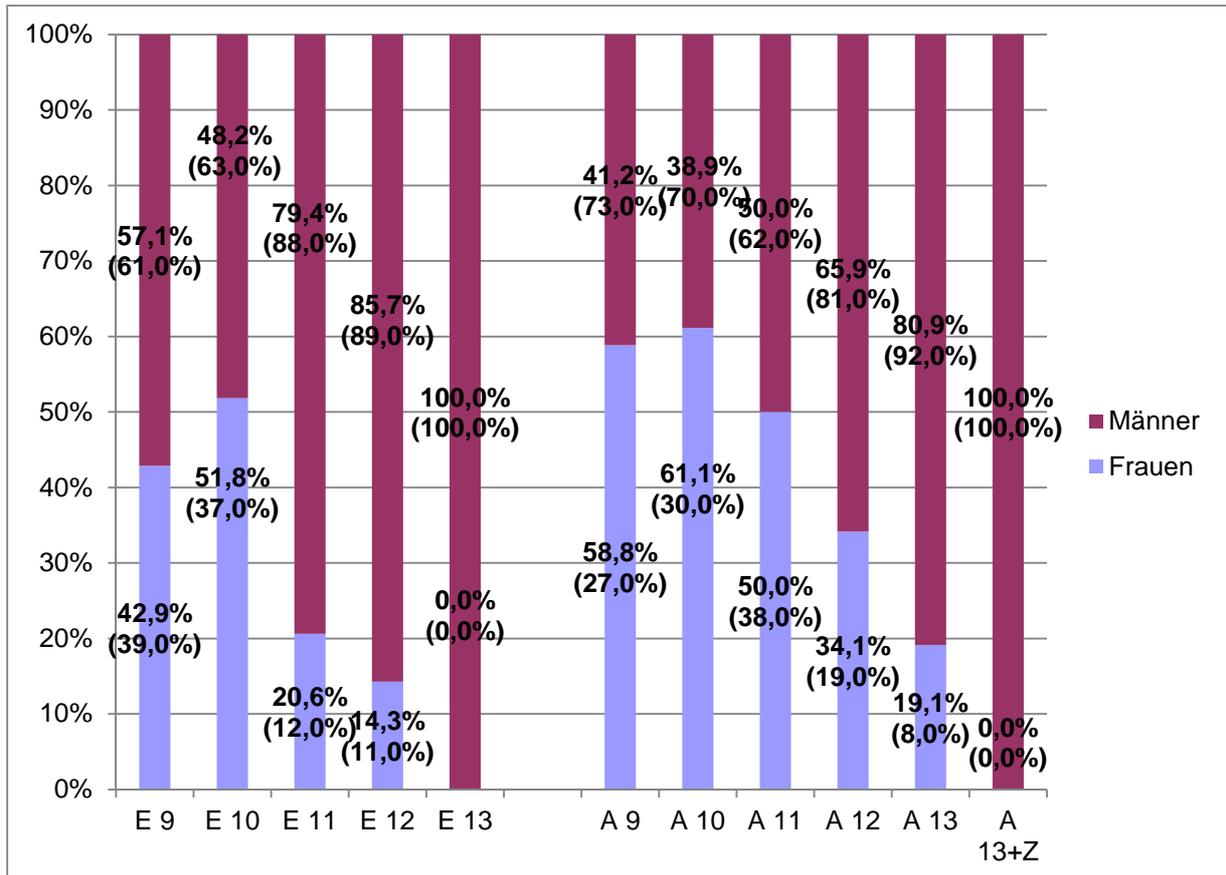


Schaubild 9: Frauen- und Männeranteil im gehobenen Dienst

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 26,5 % auf 38,4 % gestiegen.

Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E 9 bis E 12 unterschiedlich stark gestiegen. Während in E 9 der Frauenanteil mit 42,9 % in Richtung Parität geht, ist für die Entgeltgruppe 10 ein paritätisches Verhältnis erreicht worden. In den Entgeltgruppen E 11 und E 12 ist jedoch nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen mit 20,6 % und 14,3 % zu verzeichnen. In den vergangenen sechs Jahren wurde keine E 13-Stelle mit einer Frau besetzt.

Im Beamtenbereich könnte in A 9 und A 10 der Frauenanteil verdoppelt werden. In diesen beiden Besoldungsgruppen sind zwischenzeitlich sogar deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die paritätische Besetzung ist somit mehr als erfüllt.

In der Besoldungsgruppe A 11 ist die paritätische Besetzung ebenso erreicht.

Die positive Entwicklung bei den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 führt zu einer Reduzierung der bislang erheblichen Diskrepanz zwischen dem Frauen- und Männeranteil, jedoch bei weitem nicht zur Beseitigung der Unterrepräsentanz der Frauen. Hier ist man mit einem Frauenanteil von 34,1 % in A 12 und 19,1 % in A 13 nach wie vor von einer paritätischen Besetzung weit entfernt.

Keine der acht A 13 + Z Stellen konnte in den vergangenen sechs Jahren mit einer Frau besetzt werden.

Waren im Jahr 2009 Frauen in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen unterrepräsentiert, so hat sich der Bereich der Unterrepräsentanz im Tarifbereich auf den Übergang von E 10 nach E 11 und im Beamtenbereich von A 11 nach A 12 verschoben. Sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst ist es nicht gelungen, den Frauenanteil in den hohen Entgelt- und Besoldungsgruppen so deutlich zu erhöhen, dass die Auswirkung spürbar Richtung Parität gegangen wäre.

2.5.3 Mittlerer Dienst

	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9+Z	A 10	Gesamt
Männer	0	7	3	114	26	5	66	45	4	4	12	35	13	2	336
Frauen	13	0	11	115	69	2	46	29	0	13	20	17	2	0	337
Summe	13	7	14	229	95	7	112	74	4	17	32	52	15	2	673

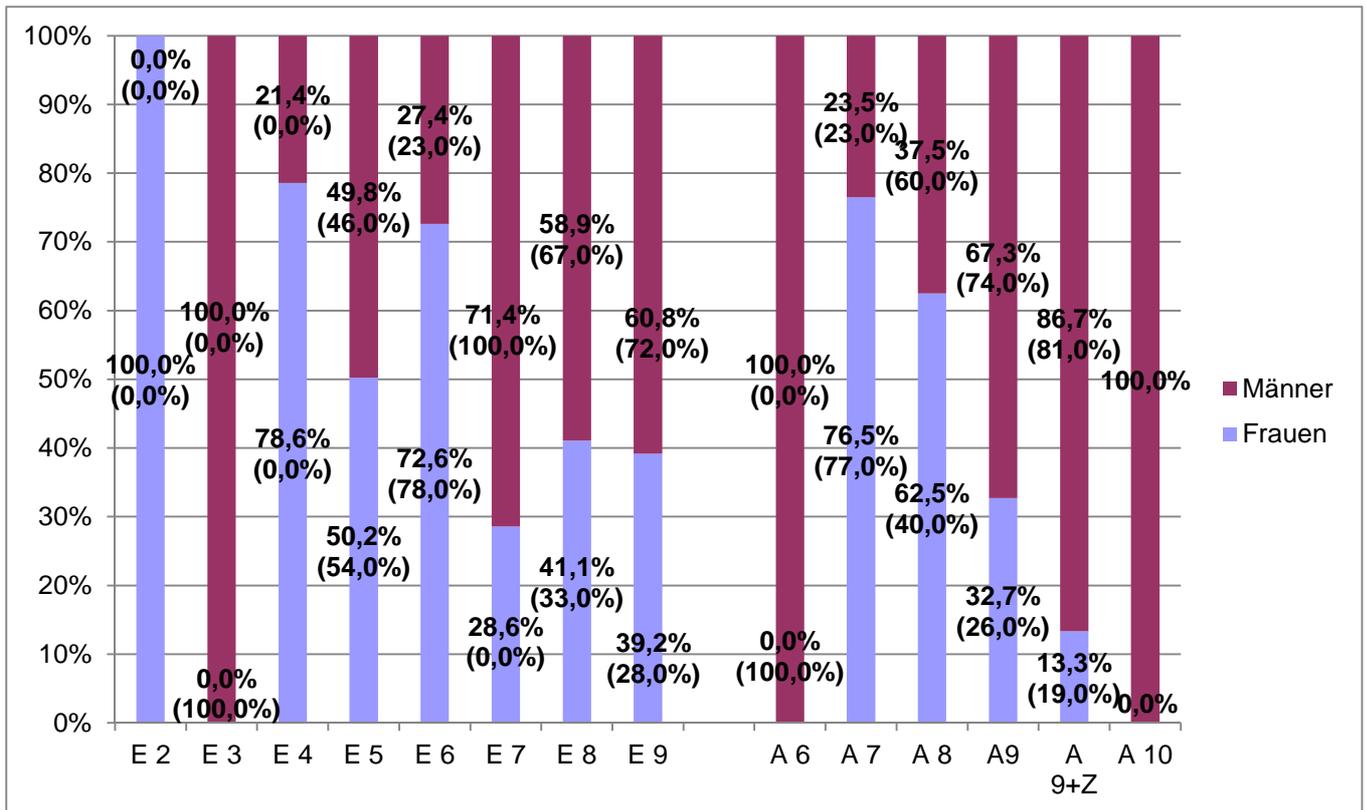


Schaubild 10: Frauen- und Männeranteil im mittleren Dienst

Ungefähr die Hälfte der Beschäftigten im mittleren Dienst sind Frauen. In dieser Laufbahngruppe gab es in allen Bereichen Verschiebungen. Eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils gab es in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen E 7, E 8, E 9, A 8 und A 9.

Bei den Tarifbeschäftigten zeigt sich ein vergleichsweise inhomogenes Bild. Dennoch ist erkennbar, dass die klare Unterrepräsentanz der Frauen beim Übergang von E 6 nach E 7 stattfindet.

Im Beamtenbereich war 2009 in Besoldungsgruppe A 8 noch deutliche Unterrepräsentanz der Frauen gegeben. Dies konnte zwischenzeitlich durch eine

Erhöhung des Frauenanteils von 40 % auf 62,5 % beseitigt werden. Die Unterrepräsentanz der Frauen hat sich nun auf den Übergang von A 8 nach A 9 verschoben. In Besoldungsgruppe A 9 + Z ist der Frauenanteil von drei auf zwei Frauen gesunken. Dies ist die Folge des Aufstiegs einer Frau vom mittleren in den gehobenen Dienst. Bisher ist es nicht gelungen, den sehr niedrigen Frauenanteil in dieser hochwertigen Besoldungsgruppe des mittleren Dienstes zu erhöhen.

Anmerkung:

Bei der Besoldungsgruppe A 10 handelt es sich um die Sonderlaufbahn Straßenmeisterdienst, die in A 8 beginnt und in A 10 endet (A 8 Straßenmeister, A 9 Oberstraßenmeister, A 9 mit Zulage Hauptstraßenmeister, A 10 Erster Hauptstraßenmeister). Der Straßenmeisterdienst ist nach wie vor überwiegend eine Männerdomäne. Die beiden A 10 Stellen haben die Leiter der dem Regierungspräsidium Tübingen zugeordneten Autobahnmeistereien inne.

2.6 Führungspositionen

	RP	RVP	AL	Stellv. AL	RL	Stellv. RL	Gesamt
Frauen	0	1	3	3	6	16	29
Männer	1	0	7	6	59	46	119
N.N.				1	2	5	8
Gesamt	1	1	10	10	67	67	156

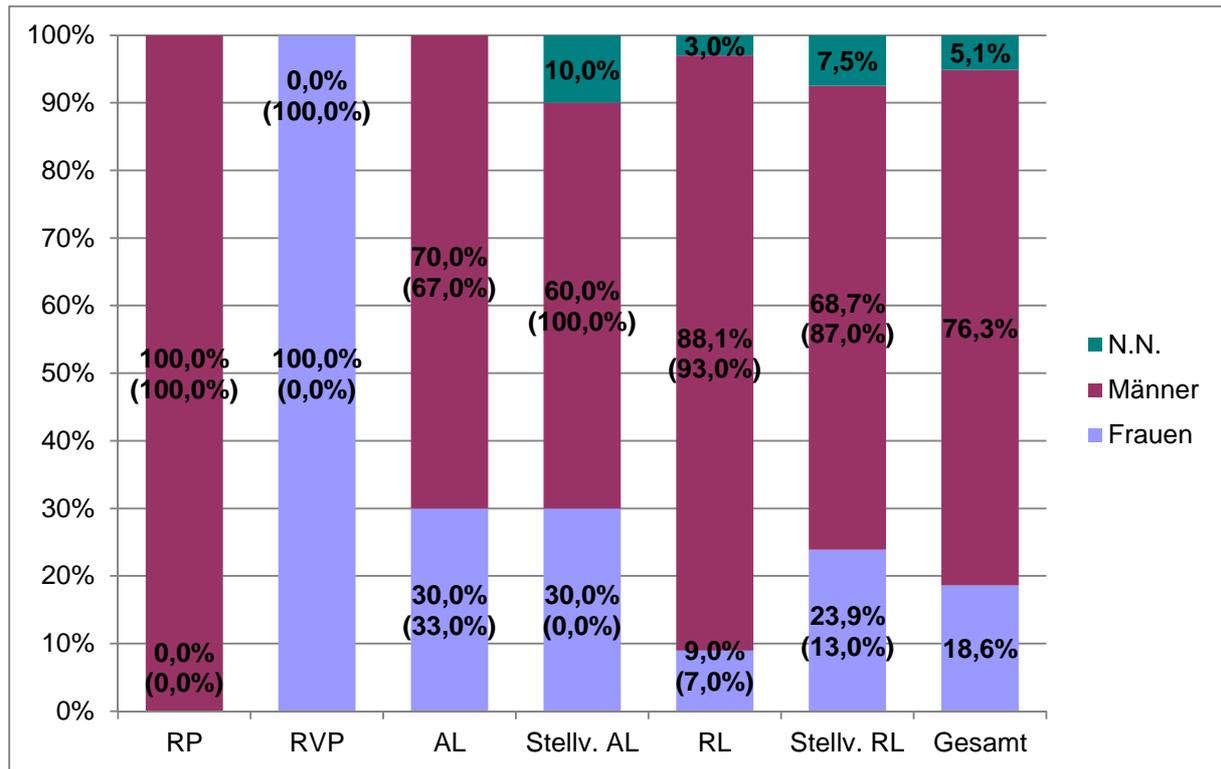


Schaubild 11: Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen

Zu dem definierten Begriff der Vorgesetztenfunktion / Führungsposition zählen Stellen ab der stellvertretenden Referatsleitung; diese werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Laufbahngruppe des höheren Dienstes besetzt.

Während die Zahl der Abteilungsleiterinnen gegenüber 2009 mit drei Personen gleich geblieben ist, konnten drei stellvertretende Abteilungsleiterpositionen mit Frauen neu besetzt werden (2009 keine Frau). Somit liegt auf der Ebene der (stellvertretenden) Abteilungsleitung der Frauenanteil bei derzeit 30 %.

Der Frauenanteil auf Referatsleitungsebene ist von 7,0 % auf 9,0 % lediglich marginal gestiegen. Der Anteil der stellvertretenden Referatsleiterinnen von 13,0 %

auf nunmehr 23,9 % konnte deutlich erhöht werden. Am Stichtag waren acht Führungspositionen nicht besetzt (N.N.).

Von den insgesamt 156 Führungspositionen im Regierungspräsidium Tübingen sind nur 29 mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 18,6 % entspricht. Somit liegt in Führungspositionen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Anmerkung:

Der Gesamt-Frauenanteil in Führungspositionen von derzeit 18,6 % ist nicht vergleichbar mit den Werten von 2009, da andere Auswertkriterien zu Grunde lagen. 2009 wurden noch die Stabstellen und Eichämter berücksichtigt, die allerdings nun nicht mehr mit einbezogen wurden. Die aktuelle Auswertung richtet sich auf die reinen Führungspositionen, wie sie auch im Organigramm des RPT abgebildet sind.

2.7 Auszubildende und Anwärter nach Laufbahngruppen

	mD	gD
Frauen	2	2
Männer	4	2
Gesamt	6	4

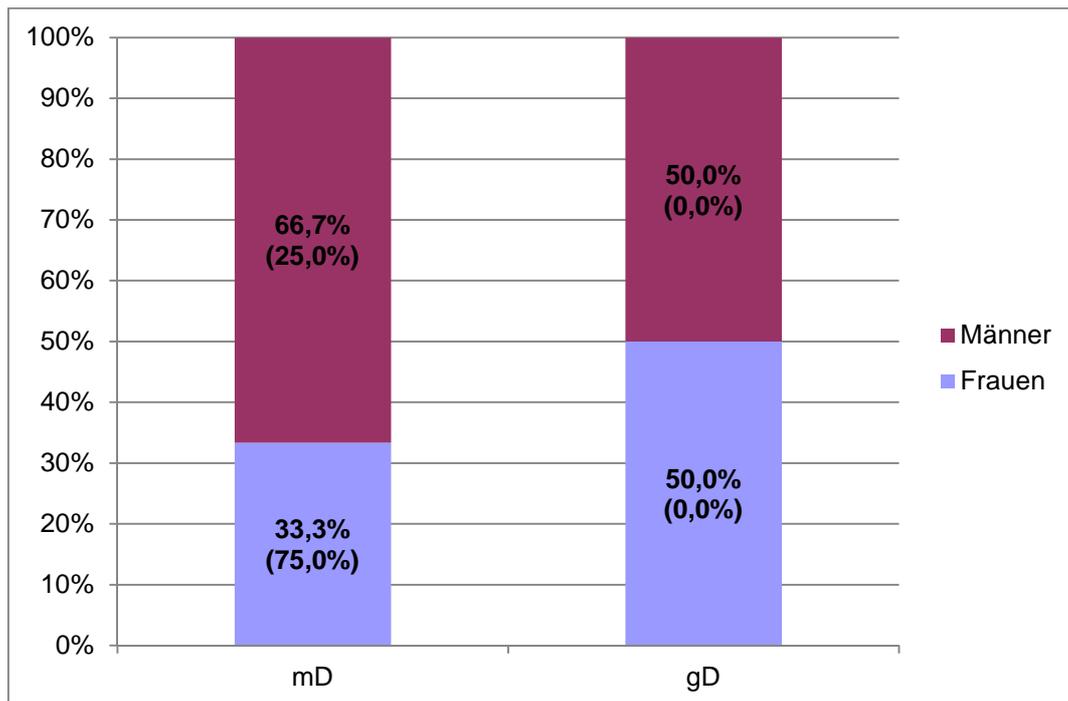


Schaubild 13: Auszubildende/Anwärter getrennt nach Geschlecht

Anmerkung:

Im mittleren Dienst absolvieren drei männliche Auszubildende die Ausbildung zum Bauzeichner oder Straßenwärter. Ein Mann und die beiden Frauen sind Auszubildende für den allgemeinen mittleren Verwaltungsdienst.

Die beiden Frauen und die beiden Männer im gehobenen Dienst sind Auszubildende für den eichtechnischen Dienst.

2.8 Befristet Beschäftigte

	hD	gD	mD	Gesamt
Frauen	12	26	53	91
Männer	6	16	23	45
Gesamt	18	42	76	136

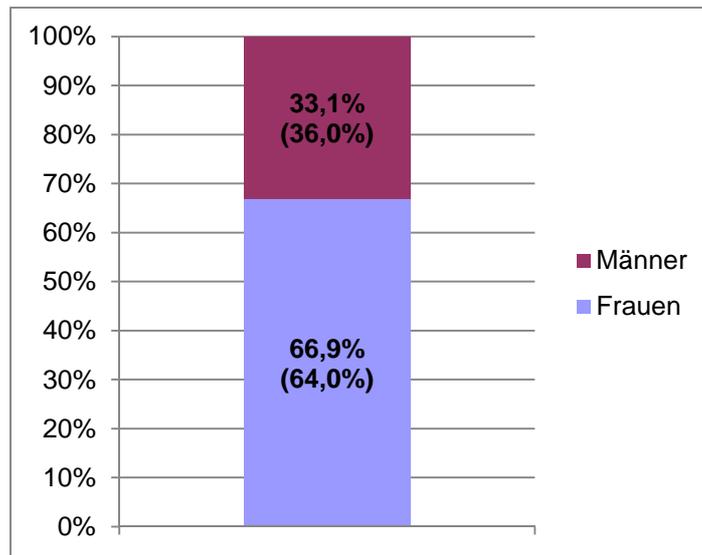


Schaubild 14: Verteilung der Geschlechter bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Betrachtet man die realen Zahlen in der Tabelle, so ist erkennbar, dass doppelt so viele Frauen wie Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis arbeiten.

Ein Teil der Entwicklung lässt sich auf Einstellungen infolge der Flüchtlingsaufnahme zurückführen.

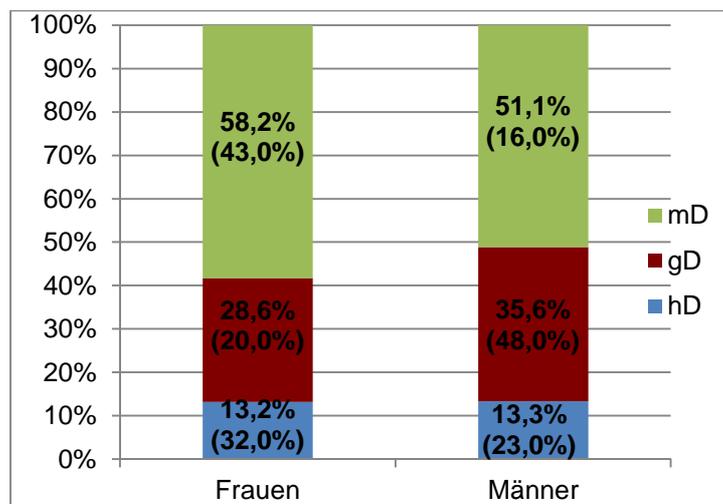


Schaubild 15: Frauen/Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Laufbahngruppen

Im mittleren und gehobenen Dienst hat sich die Zahl der befristet beschäftigten Frauen nach oben entwickelt und es waren jeweils Frauen wie Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Schaubild 14). Bei den Männern ist im mittleren Dienst ein eklatanter Anstieg zu verzeichnen, im gehobenen Dienst dagegen ein Rückgang. Im höheren Dienst waren sowohl weniger Frauen als auch Männer befristet beschäftigt als im Jahr 2009.

Rund 50 % der befristet beschäftigten Männer gehören dem gehobenen und höheren Dienst an. Bei den Frauen finden sich ca. 40 % der befristet Beschäftigten in diesen beiden Laufbahngruppen.

2.9 Einstellungen

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer
hD	84,5	46,5	38
gD	108	62	46
mD	174,5	56	118,5

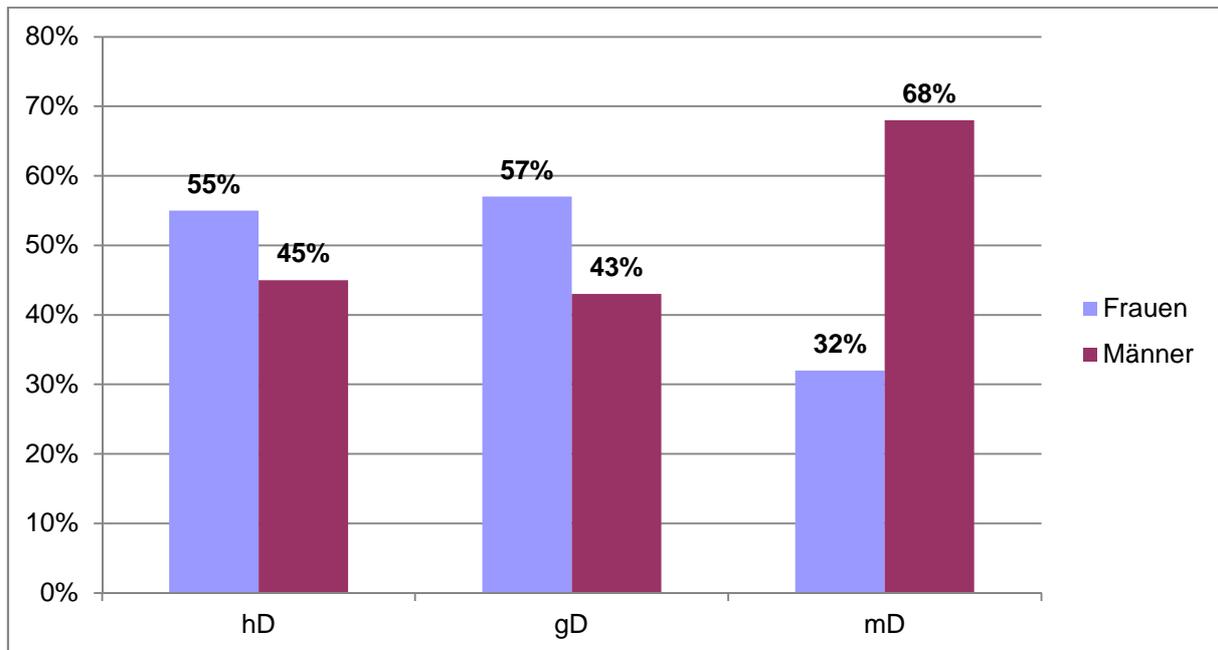


Schaubild 16: Einstellungen getrennt nach Laufbahngruppen

Die Zahl der Einstellungen bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.07.2009 bis 30.06.2015. Sowohl im gehobenen wie auch im höheren Dienst konnten deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt werden. In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes liegt der Männeranteil an den Einstellungen über dem der Frauen.

Mit 89 Frauen von den im Berichtszeitraum insgesamt eingestellten 164,5 Frauen wurden befristete Arbeitsverträge geschlossen; das entspricht einem Anteil von 54 %.

2.10 Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Insgesamt haben im Berichtszeitraum 1.679 Personen an allgemeinen fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Hier werden allgemeine Kenntnisse vermittelt ohne fachlichen Bezug, wie z.B. Rhetorik und Kommunikation. Der Anteil der Frauen liegt mit 54,3 % über dem der Männer.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 14 Beamtinnen und Beamte (10 Männer und 4 Frauen) Aufstiege in die nächst höhere Laufbahngruppe absolviert. Für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst wurden vier Männer und drei Frauen zugelassen. Vom gehobenen in den höheren Dienst sind sechs Männer und eine Frau aufgestiegen.

Abordnungen erfolgen in aller Regel zur nächst höheren Verwaltungsebene und dienen zur Qualifizierung für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. Von den am Stichtag neun abgeordneten Mitarbeitern waren drei Frauen, was 35 % entspricht. Damit ist eine klare Präferenz der Männer erkennbar.

3. Zusammenfassende Analyse

Insgesamt ist es gelungen, den Gesamt-Frauenanteil um fast fünf Prozentpunkte von 37,4 % auf 42,3 % zu erhöhen. In weiten Bereichen gab es deutlich positive Entwicklungen zugunsten der Frauen.

Um die Erreichung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele kompakt bewerten zu können, ist die nachfolgende Darstellung aufgeführt. Hier ist farblich dargestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Gemäß Chancengleichheitsgesetz gilt eine Geschlechtergruppe dann als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil unter 50 % liegt.

hellblau markierte Zellen bei Unterrepräsentanz von Frauen

	Insgesamt	Männer	Frauen	
			in Zahlen	in %
Beschäftigte (Gesamt)	1709	986	723	42,3
Beamtinnen/ Beamte	791	505	286	36,2
Tarifbeschäftigte	899	470	429	47,7
Führungspositionen				
RP	1	1	0	0,0
RVP	1	0	1	100,0
Abteilungsleitung	10	7	3	30,0
Stellv. Abt.leitung	10	7	3	30,0
Referatsleitung	67	60	7	10,4
Stellv. Ref.leitung	67	51	16	23,9
HÖHERER DIENST	425	270	155	36,5
Beamtinnen/ Beamte	333	227	106	31,8
B8	1	1	0	0,0
B4	1	0	1	100,0
B3	5	3	2	40,0
B2	16	14	2	12,5
A16	37	32	5	13,5

A15	104	81	23	22,1
A14	118	67	51	43,2
A13	51	29	22	43,1
Angestellte	92	43	49	0,5
E14	21	11	10	47,6
E13Ü	15	9	6	40,0
E13	56	23	33	58,9
GEHOBENER DIENST	599	369	230	38,4
Beamtinnen/Beamte	336	203	133	39,6
A13	68	55	13	19,1
A12	123	81	42	34,1
A11	92	46	46	50,0
A10	36	14	22	61,1
A9	17	7	10	58,8
Angestellte	255	158	97	38,0
E13	5	5	0	0,0
E12	21	18	3	14,3
E11	63	50	13	20,6
E10	110	53	57	51,8
E9	56	32	24	42,9
MITTLERER DIENST	673	336	337	50,1
Beamtinnen/Beamte	120	64	56	46,7
A9 + Z	15	13	2	13,3
A9	52	35	17	32,7
A8	32	12	20	62,5
A7	17	4	13	76,5
A6	4	0	4	100,0
Angestellte	551	279	272	49,4
E9	74	45	29	39,2
E8	112	66	46	41,1
E7	7	5	2	28,6
E6	95	26	69	72,6
E5	229	114	115	50,2
E4	14	3	11	78,6
E3	7	7	0	0,0
E2	13	13	0	0,0

Entsprechend dieser Definition und ausgehend von der erhobenen Datenlage sind am RP Tübingen nach wie vor

- Frauen im höheren Dienst in der Entgeltgruppe E 14 (E 13Ü resultiert aus der Überleitung in den TV-L und kann nicht mehr beeinflusst werden) und allen Besoldungsgruppen mit Ausnahme von B 4, im gehobenen Dienst in allen Entgeltgruppen (mit Ausnahme von E 10), in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 und im mittleren Dienst in den Entgeltgruppen E 2 und E 3 und E 7 – E 9 und in den Endbesoldungsgruppen A 9 und A 9 + Z unterrepräsentiert,
- Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sehr stark unterrepräsentiert.

Bei den Funktionsstellen der Abteilungsleitung (30 %), deren Stellvertretung (30 %), der Referatsleitung (9 %) und deren Stellvertretung (23,9 %) sowie weiteren Positionen mit Führungsaufgaben sind Frauen insgesamt mit 18,6 % vertreten und deutlich unterrepräsentiert.

Im mittleren und gehobenen Dienst konnte im Tarifbereich in nahezu allen höheren Vergütungsgruppen der Frauenanteil erhöht werden (E 7 – E 9, E 9 – E 12). Im Beamtenbereich stellt sich ein ähnliches Bild dar; im höheren Dienst ist gegenüber 2009 bei allen Besoldungsgruppen (mit Ausnahme von B 3) ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. In allen Besoldungsgruppen des gehobenen und des mittleren Dienstes (mit Ausnahme von A 9 + Z) ist der Anteil der Frauen gestiegen.

Im Hinblick auf die Neueinstellungen wurde das Ziel, in den unterrepräsentierten Bereichen mindestens die Hälfte der Stellen mit Frauen zu besetzen, erreicht. Im höheren Dienst waren 55 % der Neueinstellungen Frauen und im gehobenen Dienst lag der Anteil der Frauen bei 57 %. Eine geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur konnte mit diesen Maßnahmen in diesen beiden Laufbahngruppen noch nicht erreicht werden, die positive Tendenz zu einem wachsenden Frauenanteil lässt sich jedoch deutlich erkennen.

Zum direkten Vergleich der Zahlen nachfolgend die Übersicht aus dem Chancengleichheitsplan 2010:

Unterrepräsentanz von Frauen im Jahr 2010				
	Insgesamt	Männer	Frauen	
			in Zahlen	in %
Beschäftigte	1721	1078	643	37,4
Beamten/Beamtinnen	828	606	222	26,8
Angestellte	876	461	415	47,4
RP	1	1	0	0,0
RVP	1	1	0	0,0
Abteilungsleitung	9	6	3	33,3
Stellv. Abt.leitung	10	10	0	0,0
Referatsleitung	67	62	5	7,5
Stellv. Ref.leitung	67	58	9	13,4
Eichämter	8	0	0	0,0
Stabsstellen	4	2	2	50,0
HÖHERER DIENST	328	231	97	29,6
Beamten/Beamtinnen	259	202	57	22,0
B7	1	1	0	0,0
B3	2	2	0	0,0
B2	6	3	3	50,0
A16	39	38	1	2,6
A15	85	74	11	12,9
A14	100	68	32	32,0
A13	26	16	10	38,5
Angestellte	69	29	40	58,0
E15	2	1	1	50,0
E14	28	16	12	42,9
E13Ü	20	7	13	65,0
E13	19	5	14	73,7
GEHOBENER DIENST	593	434	159	26,8
Beamten/Beamtinnen	418	308	110	26,3
A13	71	65	6	8,5
A12	115	93	22	19,1
A11	164	102	62	37,8
A10	46	32	14	30,4
A9	22	16	6	27,3

Angestellte	175	126	49	28,0
E13	3	3	0	0,0
E12	19	17	2	10,5
E11	41	36	5	12,2
E10	71	45	26	36,6
E9	41	25	16	39,0
MITTLERER DIENST	713	366	347	48,7
Beamtinnen/Beamte	143	88	55	38,5
A9 + Z	16	13	3	18,8
A9	53	39	14	26,4
A8	55	33	22	40,0
A7	13	3	10	76,9
A6	6	0	6	100,0
Angestellte	570	278	292	51,2
E9	65	47	18	27,7
E8	120	80	40	33,3
E7	6	6	0	0,0
E6	120	27	93	77,5
E5	257	118	139	54,1
E4	0	0	0	0,0
E3	2	0	2	100,0
EINFACHER DIENST	62	28	34	54,8
Angestellte	62	28	34	54,8
E5	1	0	1	100,0
E4	6	5	1	16,7
E3	18	11	7	38,9
E2Ü	11	11	0	0,0
E2	26	1	25	96,2

4. Zielvorgaben

Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Tübingen werden folgende Zielvorgaben festgelegt:

1. Einstellungen im Regierungspräsidium

Nach § 6 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes ist für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der

notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden.

2. Beruflicher Aufstieg

Nach § 6 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im Regierungspräsidium Tübingen der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Regierungspräsidium Tübingen unterstützt als Arbeitgeber Frauen und Männer, neben der Erwerbstätigkeit auch Familienarbeit zu leisten und hierfür Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit und Pflegezeit oder eine Beurlaubung zu nehmen, ohne dass sich dies nachteilig auswirkt. Es optimiert die vorhandenen Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit gem. §§ 29 -31 Chancengleichheitsgesetz und schafft neue Rahmenbedingungen, wo dies erforderlich ist.

4. Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur

Das Regierungspräsidium Tübingen setzt es sich zum langfristigen Ziel, eine Beschäftigungsstruktur zu erzielen, bei der es keine Hinweise dafür gibt, dass das Geschlecht der Beschäftigten zu Vor- oder Nachteilen führt.

Zum Erreichen dieser Zielvorgaben sind alle rechtlich zulässigen Mittel einzusetzen, wie:

- eine entsprechende Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber,
- die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung,
- die Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter,
- die familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen,
- geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen gemäß dem Personalentwicklungsplan des Regierungspräsidiums Tübingen.

Das Chancengleichheitsgesetz sieht vor, dass diese Regelungen zeitlich begrenzt sind; sie sind nur solange anwendbar, wie Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind.

5. Maßnahmen

Zur Erfüllung der aus dem ChancenG resultierenden gesetzlichen Vorgaben dienen folgende Maßnahmen, die sich beim Vergleich der ermittelten Daten mit den gesetzlichen Vorgaben ergeben:

A) Berufliche Chancengleichheit

5.1 Personalauswahl

Alle im Regierungspräsidium zu besetzenden Stellen werden ausgeschrieben (s. § 9 ChancenG). Grundsätzlich erfolgt dies im Intranet, auf der Internetseite des Regierungspräsidiums und in öffentlichen Print- oder Online-Medien. Eine Unterscheidung nach Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt dabei nicht.

Die Ausschreibungen werden geschlechtsneutral abgefasst und sind weiterhin so formuliert, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Ebenso enthalten Ausschreibungen von Vollzeitstellen den Hinweis, dass diese grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, soweit es die Aufgaben zulassen.

Die Auswahl der Bewerber erfolgt in Abstimmung mit dem Fachreferat auf der Grundlage des Anforderungsprofils. Die Beauftragte für Chancengleichheit und der Personalrat werden zu allen Personalauswahlgesprächen eingeladen und erhalten mit der Einladung den Ausschreibungstext. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird auch zu den Bewerbungsverfahren eingeladen, für die sich allein Frauen oder Männer beworben haben.

Nach Besoldungsgruppe A 15 und A 16 bewertete Funktionen werden auf den Intranet-Seiten des Regierungspräsidiums, des Innenministeriums, des jeweiligen Fachministeriums, der anderen Regierungspräsidien und bei den Landratsämtern

ausgeschrieben. Soweit für die Besetzung von Funktionsstellen externe Bewerbungen vorliegen, finden ebenfalls Auswahlgespräche im Rahmen des oben beschriebenen Verfahrens statt.

Bisher und auch künftig wird berücksichtigt, dass die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen eingebracht werden können, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Ob und wieweit die durch Familienarbeit oder ehrenamtlich gewonnenen Qualifikationen in die Vorstellung einfließen sollen, muss jede Bewerberin und jeder Bewerber selbst entscheiden. Außerberuflich erworbene Kernkompetenzen müssen von den Bewerberinnen oder Bewerbern selbst aktiv in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden. (*→ siehe Internet/Intranet: Infoblatt für Bewerberinnen und Bewerber*)

Außerberuflich erworbene Schlüsselqualifikationen sind:

- Planung, Organisation und Koordinierung
- Komplexes Problemlösungsverhalten
- Kontakt- und Teamfähigkeit
- Integrations- und Konfliktfähigkeit
- Delegation und Führung
- Initiative und Entscheidung
- Belastbarkeit
- Entscheidungsverhalten

Das entsprechende Formular wird der Einladung zum Bewerbungsgespräch von der Sachbearbeiterin/dem Sachbearbeiter beigelegt. Die Auswahlgespräche werden entsprechend den Vorgaben des § 10 ChancenG geführt. Fragen nach dem Familienstand, weiteren familiären Planungen etc. sowie auch Fragen zur Kinderbetreuung werden nicht gestellt. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle im Regierungspräsidium werden in den Ausschreibungen dargelegt oder beim Vorstellungsgespräch angesprochen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Entscheidung über jede Einstellung frühzeitig beteiligt. Sie erhält die entscheidungsrelevanten Daten und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben tragen folgende Maßnahmen zu einer qualifizierten Personalauswahl bei:

- Die MitarbeiterInnen des Personalreferats nehmen regelmäßig Weiterbildungsangebote zum Thema Personalauswahl wahr.
- Die Teilnahme des Regierungspräsidiums Tübingen bei den Personalmessen an den Hochschulen Ludwigsburg und Kehl ist inzwischen etabliert und hat sich als eine hervorragende Möglichkeit erwiesen, für die attraktiven Arbeitsplätze beim Regierungspräsidium zu werben. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Verbesserung der Frauenquote im gehobenen Dienst von A 9 bis A 11 auch hierauf zurückzuführen ist.
- Darüber hinaus beteiligt sich das Regierungspräsidium regelmäßig am bundesweiten „Girls` Day“, um Mädchen auch in die technischen oder naturwissenschaftlichen Berufe Einblicke zu geben.
- Im technischen Bereich werden folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung umgesetzt:

Vom Verkehrsministerium werden unterschiedliche Flyer mit Themenschwerpunkten wie „Karriere in der Straßenbauverwaltung“ oder „Nach dem Studium“ (Informationen zum Referendariat bzw. Direkteinstieg der Ingenieure) herausgegeben. Aktuell wird ein Flyer zum dualen Studium an der DHBW BW in Mosbach mit den vier Regierungspräsidien als dualen Partnern im Studiengang öffentliches Bauen erstellt. Ein Flyer zum Ausbildungsberuf des Straßenwärters ist bereits vorhanden.

Durch die Abteilungen 4 der Regierungspräsidien wird bei Ausbildungsmessen für die Straßenbauverwaltung in der o.g. Bandbreite geworben. Im Einzelnen waren dies bisher die Jobmesse an der Hochschule Biberach, das VHK Forum in Leinfelden-Echterdingen und der Tag der offenen Tür der DHBW in Mosbach. Zur Nachwuchsgewinnung von Straßenwärter-Auszubildenden gehen die Straßenmeistereien auch direkt zu Messen an Schulen.

Darüber hinaus knüpfen die Abteilungen 4 der Regierungspräsidien auch direkt Kontakt zu den Hochschulen und machen i.d.R. im Herbst jedes Jahres eine Art Vorlesung bei den Abschlusssemestern der Hochschulen, um die Vielfältigkeit der Arbeitsplätze in der Straßenbauverwaltung aufzuzeigen.

5.2 Beruflicher Aufstieg

Von 2009 bis 2015 wurden 259 Personen befördert, davon waren 108 Frauen (42 %) und 151 (58 %) Männer. Unter den insgesamt 143 erfolgten Höhergruppierungen waren 56 Frauen; dies entspricht knapp 40 %.

Bei beförderbaren Stellen im Bereich der Mindestbewertung werden vom Personalreferat Beförderungsauswahlverfahren durchgeführt, in die alle einbezogen werden, die die formalen und persönlichen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllen. Für Beförderungen über der Mindestbewertung ist es erforderlich, auf einem entsprechend bewerteten Dienstposten geführt zu werden. Sofern solche frei und besetzbar sind, erfolgt eine hausinterne Ausschreibung. Die Auswahlentscheidung wird nach Eignung, Leistung und Befähigung getroffen, die sich aus der Beurteilung (Regel- bzw. Anlassbeurteilung) ergibt.

Im Tarifbereich werden die Beschäftigten in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die wahrgenommenen Aufgaben erfüllen. Werden entsprechend höherwertige Tätigkeiten (Anforderungen einer höheren Entgeltgruppe) wahrgenommen, löst dies eine entsprechend höhere Eingruppierung aus.

Mit der am 24.12.2014 in Kraft getretenen Beurteilungsverordnung des Landes und den am 27.05.2015 veröffentlichten Beurteilungsrichtlinien wurde ein neues, wesentlich weiterentwickeltes Beurteilungsverfahren mit einer 15-Punkte-Skala installiert. Weitere wichtige Neuerungen sind die Einführung von Richtwerten und Vergleichsgruppen und die Aktualisierung der Befähigungsmerkmale. Mit dem neuen Beurteilungssystem wird besser als bisher ein gleichmäßiges und unter den Verwaltungsebenen vergleichbares Beurteilungsniveau mit mehr Differenzierungen bei der Leistungsfeststellung ermöglicht. Die VorbeurteilerInnen führen vor der Fertigstellung des Beurteilungsentwurfs ein Gespräch mit dem zu Beurteilenden zur Ermittlung der tatsächlichen Beurteilungsgrundlagen. So kann frühzeitig auch die persönliche Situation des zu Beurteilenden in die Bewertung eingehen.

Können nach A 12 und A 13 bewertete Dienstposten besetzt werden, werden diese zunächst hausintern im Intranet mit dem Hinweis ausgeschrieben, dass sich die Ausschreibung an Bewerberinnen und Bewerber richtet, die auf einem nach Besoldungsgruppe A11 und A12 bewerteten Dienstposten beschäftigt sind. Ist eine interne Besetzung der Stelle auf diesem Wege nicht erfolgreich, wird öffentlich ausgeschrieben. Diese Regelung stützt sich auf § 11 Landesbeamtengesetz, nach dem freie Beförderungsdienstposten, sofern sie nicht öffentlich ausgeschrieben werden, innerhalb des Behördenbereichs ausgeschrieben werden sollen. Mit dieser

Praxis werden die Chancen auf höherwertige Dienstposten für die MitarbeiterInnen des Regierungspräsidiums, insbesondere auch für Frauen, erhöht.

Ein Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel dient der fachlichen Qualifizierung und erweitert die persönliche und soziale Kompetenz. Als ein Ergebnis des QM-Projekts „Berufliche Entwicklungsperspektiven im Regierungspräsidium Tübingen“ wurde daher das Instrument der freiwilligen Rotation und die Stellenbörse beim Personalreferat etabliert. Dadurch werden Arbeitsplatzwechsel zwischen gleich bewerteten Dienstposten initiiert.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an der Entscheidung über jede Beförderung bzw. Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit frühzeitig beteiligt.

Von 2009 bis 2015 haben drei Frauen und vier Männer die Qualifizierungsmaßnahmen für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst und sechs Männer und eine Frau vom gehobenen in den höheren Dienst absolviert. Beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Anteil der Frauen zu erhöhen. Es ist vorgesehen, die für den Aufstieg erforderliche Hospitation bei einem Ministerium hausintern auszuschreiben und der Auswahl ein Assessment Center zugrunde zu legen. In der Ausschreibung für das Assessment Center soll zum Ausdruck gebracht werden, dass der Frauenanteil beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst erhöht werden soll und daher ein besonderes Interesse an der Teilnahme von Frauen besteht.

Der örtliche Personalrat plant den Entwurf für eine Aufstiegskonzeption in Abstimmung mit der Hausspitze, der BfC und dem Referat 12.

5.3 Fort- und Weiterbildung

Das Regierungspräsidium Tübingen fördert gem. § 12 ChancenG die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter. An fachübergreifenden Fortbildungen haben von 2009 bis 2015 1679 Personen teilgenommen, davon 911 Frauen (54,3 %) und 768 Männer (45,7 %).

Das Angebot im Bereich der fachübergreifenden Fortbildungen wird immer wieder regelmäßig ergänzt durch Angebote, die sich speziell an Frauen richten. Dabei werden Themen wie Rhetorik und Führung beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem Frauenkolleg oder Themen der Frauengesundheit im Bereich des Gesundheitsmanagements angeboten.

Im höheren Dienst findet eine verpflichtende Einführungsqualifizierung statt. Diese gliedert sich in einen Blockteil und einen Prozessteil. Für neu unbefristet eingestellte Bedienstete im höheren Dienst ohne Verwaltungsvorkenntnisse bzw. Referendariat wird eine zweitägige Veranstaltung „Orientierung in der Landesverwaltung“ vorgeschaltet. Die Organisation und Durchführung der Qualifizierungsreihe erfolgen durch die Führungsakademie, die Anmeldung über Referat 12 bzw. das Bildungs- und Wissensportal BW 21.

Das Rahmenkonzept der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung sieht vor, dass die Ressorts einen (Nachwuchs-)Führungskreis einrichten können, der sich an Nachwuchskräfte richtet, die eine Position der Ebene F 1 anstreben. Eine Tätigkeit in Ebene F 1 kennzeichnet erste Personalverantwortung (Ebene F 1 mit Führungsverantwortung) oder herausgehobene Referententätigkeit bzw. besondere fachliche Spezialisierung in entsprechend bewerteter Funktionsstelle (Ebene F 1 ohne Führungsverantwortung) und Besoldung in A 15 bis A 16 bzw. entsprechende Vergütung nach Entgeltgruppe 15 oder 15 Ü bzw. Vergütung außer Tarif. Es handelt sich um Funktionen vergleichbar mit einer stellvertretenden Referatsleitung in Ministerien oder Regierungspräsidien oder einer Spezialistentätigkeit bzw. herausgehobenen Referententätigkeit, z.B. nach A 15 bewertete Funktionen ohne Führungsverantwortung im nachgeordneten Bereich.

In den Führungskreisen F 1 in 2010 und 2013 waren Frauen jeweils mehr als zur Hälfte repräsentiert. 2010: 20 Mitglieder, davon 11 Frauen; 2013: 17 Teilnehmer, davon 10 Frauen) Die gezielte Förderung von Frauen ist eine wirksame Maßnahme, Frauen in den stark unterrepräsentierten Bereich der Führungspositionen zu bringen.

Beurlaubte bzw. Langzeitabwesende haben die Möglichkeit, an Inhouse-Seminaren zu verschiedenen Themen sowie Gesundheitsangeboten und am Fortbildungsangebot der Führungsakademie teilzunehmen. Die Informationen zu den

Angeboten und die Anmeldung erfolgt über das Bildungs- und Wissensportal BW21, das auch während der Beurlaubung bedient werden kann. Die Informationen zur Vorgehensweise erhalten die Beurlaubten von Referat 12 mit einem Schreiben bei Beginn der Beurlaubung.

Falls Teilzeitkräfte nicht an Ganztagsveranstaltungen teilnehmen können, können sie sich direkt mit Referat 12 (Sachgebiet Fortbildung) in Verbindung setzen, um ggf. individuelle Lösungen zu finden.

Erstmals bestellte ReferatsleiterInnen nehmen an einer verpflichtenden Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene teil, die von der Führungsakademie durchgeführt wird. Zum Aufgabenbereich des von 2012 bis 2014 beim Regierungspräsidium in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigten Psychologen gehörte auch die Durchführung von Seminaren zu Führungsthemen oder im Bereich des Gesundheitsmanagements. Es ist vorgesehen, die Stelle der/des Psychologin/Psychologen in Vollzeit wieder zu besetzen. Bisher wurden bereits Seminare mit frauen- oder männerspezifischen Inhalten angeboten (z.B. Selbstverteidigung für Frauen / Männer, Frauengesundheit – Männergesundheit). Dies wird in der Zukunft fortgeführt.

Im Zeitraum von 2009 bis 2015 waren 3 Frauen und 6 Männer abgeordnet.

Das Regierungspräsidium Tübingen strebt an, hausinterne Projektgruppen und Qualitätszirkel zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen.

B) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die verstärkte Anwendung der zur Verfügung stehenden Maßnahmen zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen trägt wesentlich zur Erreichung des langfristigen Ziels einer geschlechtsausgewogenen Beschäftigungsstruktur bei. Das Regierungspräsidium Tübingen geht mit einer hohen Flexibilität auf die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein. Dazu zählen die vielfältigen Modelle bei Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die mitarbeiterorientierte Handhabung bei Elternzeit, Beurlaubung oder das Reagieren auf unvorhergesehene, familiäre Situationen. Ein aktiver Umgang mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und

Familie“ ist entstanden, der bei den nachfolgend dargestellten Maßnahmen zum Ausdruck kommt.

5.4 Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit

Das Regierungspräsidium unterstützt die Beschäftigten in ihrem beruflichen Engagement und bei der Wahrnehmung familiärer Pflichten. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine zentrale Rahmenbedingung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die in der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ geregelte Rahmenarbeitszeit Montag – Freitag 6.00 bis 20.00 Uhr lässt einen großen Spielraum bei einer bedarfsorientierten Gestaltung der Arbeitszeit. In den Sommermonaten vom 01. Juni bis 31. August eines jeden Jahres wird die Rahmenarbeitszeit üblicherweise auf die Zeit von 5.00 Uhr bis 21.00 Uhr ausgeweitet. Die Einrichtung der Funktionszeiten bietet weiterhin die Möglichkeit, auf familiäre Bedürfnisse oder unerwartete Notsituationen flexibler reagieren zu können.

Nach der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ ist die Funktionszeit von Montag - Donnerstag von 9.00 Uhr bis 15.30 Uhr am Freitag von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr festgelegt. In dieser Zeit stellt der jeweilige Vorgesetzte entsprechend den dienstlichen Erfordernissen sicher, dass der Dienstablauf ohne wesentliche Einschränkungen gewährleistet ist. In Einzelfällen kann der Vorgesetzte aus dienstlichen Gründen die Anwesenheit außerhalb der Funktionszeit verlangen.

Angesammelte Überstunden können im Rahmen von maximal 24 Arbeitstagen im Kalenderjahr abgebaut werden. Dem Arbeitszeitausgleich dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen, er ist mit dem/der Stellvertreter/in abzustimmen. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten dieselben Regelungen.

Die Zahl von ca. 175 Teilzeitmodellen lässt erkennen, dass das Regierungspräsidium auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Arbeitszeiten auf die persönliche Lebenssituation und Bedürfnisse anzupassen, mit einer sehr hohen Flexibilität reagiert.

Der Blick auf den Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer mit 8,2 % lässt erkennen, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine „Frauendomäne“ ist. Der häufigste Grund für Teilzeitbeschäftigung liegt in der Betreuung von Kindern bzw. der Pflege von Angehörigen.

Am 1. Juli 2015 ist mit der Einführung des „Elterngeld-Plus“ der Bezug von Elterngeld in halber Höhe von 14 auf 28 Monate ausgedehnt worden. Die Attraktivität für einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg der Frau wird damit unterstützt. Außerdem gibt es einen Partnerschaftsbonus, wenn sich ein Paar entscheidet, mindestens vier Monate gemeinsam das Kind zu betreuen und in Teilzeit zu arbeiten. Auch kann eine Kombination zwischen dem Basiselterngeld und dem Elterngeld-Plus gewählt werden. Gemeinsam mit diesen verbesserten Rahmenbedingungen von außen und den bereits vorhandenen passenden Arbeitszeitmodellen im Regierungspräsidium kann es gelingen, die Teilzeit auch für Männer attraktiver zu machen.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und die Möglichkeiten der Telearbeit ist für viele Beschäftigte eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und steigert die Attraktivität des Regierungspräsidiums als Arbeitgeber.

Zwischen dem Regierungspräsidium und dem Personalrat besteht eine Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierender Telearbeit. Das Regierungspräsidium Tübingen bietet seinen Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeit und Telearbeitsplätzen und befürwortet bei Männern wie bei Frauen, diese Möglichkeiten zu nutzen. Dies gilt insbesondere auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Im Regierungspräsidium Tübingen wird die Möglichkeit der Teilzeit und der Telearbeit überwiegend von Frauen genutzt (siehe Schaubild 4 und 5), da Familienarbeit immer noch zum überwiegenden Teil von Frauen geleistet wird. Dabei bieten sie auch für Männer die Möglichkeit, sich mehr in der Familie zu engagieren und sich aktiv an der Erziehung der Kinder zu beteiligen.

Vor Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung werden die Betroffenen durch Referat 12 umfassend über die rechtlichen und finanziellen Folgen ihrer Entscheidung informiert und beraten.

Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen. Auch darf Teilzeit oder Telearbeit nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.

Beabsichtigt das Regierungspräsidium Tübingen, dem Antrag einer oder einem Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit nicht zu entsprechen, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Teilzeitbeschäftigung zur Pflege naher Angehöriger ist für Tarifbeschäftigte nach dem Familienpflegezeitgesetz und für Beamte nach dem Landesbeamtengesetz möglich. Die Schaffung dieser Möglichkeiten trägt den Bedürfnissen einer demografieorientierte Personalpolitik Rechnung.

Beim Referat 12 stehen zwei ausgebildete Pflegelotsen zur Verfügung, die als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen, wenn eine Pflegesituation auftritt. Es können erste Orientierungshilfen bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen gegeben werden.

Einen weiteren Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf leistet die Erhöhung der bezahlten Freistellungstage für die Betreuung erkrankter Kinder bis zum 12. Lebensjahr. BeamtInnen können zur Pflege und Betreuung kranker Kinder unter zwölf Jahren sieben Arbeitstage Sonderurlaub im Kalenderjahr für jedes Kind beanspruchen, bei mehreren Kindern höchstens 18 Arbeitstage pro Jahr. Als Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch auf das Doppelte.

Gesetzlich Krankenversicherte mit Kindern, die ebenfalls gesetzlich versichert sind, haben gemäß § 45 SGB V pro Kind unter 12 Jahren 10 Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, insgesamt höchstens 25 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage. Sie haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, bekommen an diesen Tagen also kein Gehalt, sondern von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Außerdem besteht die Möglichkeit nach den Regelungen des TV-L, Beschäftigte für bis zu vier Tage bei schwerer Erkrankung

eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, falls eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt die Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt, freizustellen (bezahlte Freistellung).

Außerdem ist die finanziell abgesicherte kurzfristige Freistellung zur Pflege naher Angehöriger hinzugekommen.

Die Zahl der Telearbeitsplätze hat sich seit der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans mehr als verdoppelt (von 48 auf 120). Davon profitieren zu über 60 % Frauen. Für akut familiäre Notsituationen stehen Notfall-Telearbeitsplätze zur Verfügung.

5.5 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Eine familienbedingte Beurlaubung kann seit der Dienstrechtsreform 2011 auf bis zu 15 Jahre ausgedehnt werden. Auch die zeitliche Flexibilität derjenigen, die sich für die Pflege Angehöriger entscheiden, wurde durch die Möglichkeit einer 6-monatigen Freistellung und des Wechsels zwischen ganzer und teilweiser Freistellung erheblich verbessert und folgt den Erfordernissen der demografischen Entwicklung in angemessenem Rahmen. Das Personalreferat begleitet die MitarbeiterInnen bereits bei der Planung und Beanspruchung der Beurlaubung und steht während der Freistellung jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung. Das Kontaktdatenblatt wird, wie im letzten Chancengleichheitsplan beschrieben, bei Beginn einer längeren Freistellung an die Mitarbeiter ausgehändigt und die gewünschten Informationen und Beteiligungen entsprechend umgesetzt.

Verwendetes Kontaktdatenblatt:

Kontaktdatenblatt für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen

Regierungspräsidium Tübingen
 Referat 12
 Konrad-Adenauer-Str. 20
 72072 Tübingen

Beurlaubung	von bis
Vorname, Name Abteilung, Referat
Privatanschrift / Kontaktdaten:	
Straße, PLZ / Ort
Telefon privat
E-Mail

Für die Dauer meiner Beurlaubung bitte ich um Übersendung folgender Unterlagen:

- Allgemeine, fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen
- Fachfortbildungsveranstaltungen
- EDV-Schulungen
- Betriebsausflug / Weihnachtsfeier
- Transparent
- Personalversammlung
- Frauenversammlung
- Mühlbachfest
- Hausfasnet

Hinweis: Die Unterlagen werden, sofern sie elektronisch vorliegen, per E-Mail versandt.

....., den.....
 Unterschrift

Vor Ende der Beurlaubung wird frühzeitig durch Referat 12 Kontakt mit den Beschäftigten aufgenommen, um ein Wiedereingliederungsgespräch anzubieten. Dem Schreiben wird wieder ein Kontaktdatenblatt beigelegt, für den Fall, dass die Beurlaubung verlängert wird.

Die Beschäftigten werden bei ihrem Wiedereinstieg durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitungszeit unterstützt.

Vor Aufnahme einer Beurlaubung werden die Betroffenen durch Referat 12 umfassend über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen ihrer Entscheidung informiert und beraten.

Beabsichtigt das Regierungspräsidium Tübingen, dem Antrag einer oder einem Beschäftigten mit Familienpflichten auf Beurlaubung nicht zu entsprechen, wird die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Eine weitere Flexibilisierung bei der Arbeitszeit bietet das sogenannte Sabbatjahr mit Ansparphase. Dabei wird zu Beginn der Umfang der Teilzeitbeschäftigung festgelegt und das Gehalt entsprechend reduziert. Die verringerte Arbeitszeit kann dann in einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr bei Fortzahlung des Gehaltes (Teilzeit) als Sabbatjahr genommen werden.

5.6 Servicestelle Beruf und Familie

Darüber hinaus steht die vom QM-Projekt „Beruf und Familie“ vorgeschlagene und zwischenzeitlich eingerichtete „Servicestelle Beruf und Familie“ beim Personalreferat für die Beratung der Beschäftigten zur Verfügung. Die Beratungsthemen sind beispielsweise Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg nach Beurlaubung und/oder Elternzeit, Pflege. Mit der Einrichtung dieser zentralen Stelle ist es gelungen, neben dem /der Personalsachbearbeiter/in eine kompetente und koordinierende Anlaufstelle zu schaffen. Die Servicestelle ist auch im Intranet mit den fachlichen Themen und dazugehörigen Unterlagen präsent.

Außerdem wird die unter Punkt 5.7 näher beschriebene Ferienbetreuung „Mühlbachbande“ von der Servicestelle organisiert.

5.7 Kinderbetreuung

a) Tapsi e.V.

Das Regierungspräsidium hat im Jahr 1991 mit seinem Angebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Kinder zwischen ein und drei Jahren in der Tapsi - Gruppe halbtags betreuen zu lassen, eine Vorreiterrolle übernommen. Der von Eltern und weiteren Mitgliedern getragene Verein konnte durch die

Unterstützung der Dienststelle die Rahmenbedingungen immer weiter verbessern. So ist die räumliche Situation und die Ausstattung bis hin zum neu gebauten Spielplatz auf einem hohen Niveau. Durch finanzielle Förderungen durch Stadt und Land kann zwischenzeitlich mehr Fachpersonal beschäftigt und die zeitliche Inanspruchnahme der Eltern reduziert werden, was zu einer größeren Flexibilität der Arbeitsorganisation bei den betroffenen Beschäftigten führt.

b) Ferienbetreuung

Neben diesem Angebot der regelmäßigen Kinderbetreuung unterstützt das Regierungspräsidium die Beschäftigten zudem durch die Ferienbetreuung „Mühlbachbande“ für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren. Die Betreuung ist ganztägig und kann wöchentlich für maximal vier Wochen in Anspruch genommen werden. Die Servicestelle Familie und Beruf organisiert die Mühlbachbande. Weiterhin stellt die Servicestelle Informationen zu externen Angeboten im Intranet ein.

Bei Bedarf gibt die Servicestelle außerdem Hilfestellung für Kurzzeit- und Notfallbetreuung von Kindern.

c) Das RP-Spielmobil

Bei überraschendem Ausfall der Kinderbetreuung und keiner Möglichkeit zur anderweitigen Betreuung ermöglicht es das Regierungspräsidium Tübingen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, ihre Kinder in Ausnahmefällen mitzubringen.

Zur Beschäftigung stehen für die Kinder im Haupthaus in der Konrad-Adenauer-Straße 20 an der Pforte zwei Spielkisten zur Ausleihe bereit. Diese sind für zwei Altersgruppen ausgelegt (für ca. 3-6 Jährige und für 7-10 Jährige). Jedes Spielmobil besteht aus einer fahrbaren Holzbox mit Büchern, unterschiedlichen Spielsachen und Beschäftigungsmaterialien.

5.8 Teilnahme am Programm „familienbewusst & demografieorientiert“

Im Rahmen des Programms „familienbewusst & demografieorientiert“ hat das beim Statistischen Landesamt angesiedelte Kompetenzzentrum Arbeit • Diversität auf der Basis von Analyse- und Beteiligungsergebnissen für das Regierungspräsidium

Tübingen ein Strategiepapier entwickelt. Aus den darin benannten Zielen und Maßnahmen zu den sechs Handlungsfeldern „Führung & Binnenkultur“, „Kommunikation“, „Personalentwicklung“, „Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation“, „Gesundheit“ und „Services“ wurde anschließend von zwei Arbeitsgruppen in mehreren Strategieworkshops ein „Aktionsplan zukunftsfähige Personalpolitik“ erarbeitet.

Die aus dem Aktionsplan resultierenden Maßnahmen fließen unabhängig von diesem Chancengleichheitsplan in die Umsetzung mit ein und werden beim Zwischenbericht näher erläutert.

6. Geltungsdauer und Bekanntmachung

Das Regierungspräsidium Tübingen erstellt nach drei Jahren einen Zwischenbericht und schreibt den Chancengleichheitsplan nach sechs Jahren fort (vgl. § 5 Abs. 4 ChancenG).

Der Chancengleichheitsplan wird in gedruckter Form in den Vorzimmern der Abteilungen und an allen Dienstorten – auch den Außenstellen - ausgelegt. Er kann weiterhin bei der Beauftragten für Chancengleichheit, ihrer Stellvertreterin, beim Personalrat und beim Personalreferat eingesehen werden.

Elektronisch wird der Chancengleichheitsplan im Intranet und auf der Internetseite des Regierungspräsidiums Tübingen eingestellt.

Zeitnah nach der Erstellung des Chancengleichheitsplans wird per E-Mail auf die Auslage aufmerksam gemacht und es erfolgt ein Hinweis unter „Aktuelles im Intranet“ auf den neuen Chancengleichheitsplan.

Impressum

Herausgeber	Regierungspräsidium Tübingen Konrad-Adenauer-Straße 20 72072 Tübingen
Erstellt durch	Personalreferat (unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit)
Druck	Regierungspräsidium Tübingen, Hausdruckerei
Internet	www.rp-tuebingen.de
Auflage	50 Exemplare

Tübingen, im August 2016