



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Chancengleichheitsplan

für das

Regierungspräsidium Tübingen

2021 - 2027

rpt

Inhalt

Vorwort

I. Einführung

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

1. Zahl der Beschäftigten
 - 1.1. Altersstruktur
 - 1.2 Technische/nichttechnische Laufbahnen
2. Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte
3. Voll- und Teilzeit
4. Laufbahnen
5. Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - 5.1 Höherer Dienst
 - 5.2 Gehobener Dienst
 - 5.3 Mittlerer Dienst
6. Zahl der Beurlaubten
7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
8. Auszubildende nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen
9. Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG
10. Stellenausschreibungen und Bewerbungen
11. Einstellungen
12. Beförderungen und Höhergruppierungen
13. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen

III. Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans 2015 - 2021

1. Einstellungen
2. Beruflicher Aufstieg
3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
4. Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur

IV. Ziele für den Chancengleichheitsplan 2021 - 2027

1. Zielvorgabe zu Einstellungen

2. Zielvorgabe zu Beförderungen und Höhergruppierungen
3. Zielvorgabe zu den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen
4. Zielvorgabe Aufstieg
5. Zielvorgabe zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
6. Zusammenfassung der Ziele des Chancengleichheitsplans bis 2027

V. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit

1. Personalauswahl
 - 1.1 Stellenausschreibungen
 - 1.2 Personalbeschaffung
 - 1.3 Personalauswahlgespräche
 - 1.4 Einstellungen und beruflicher Aufstieg
 - 1.5 Einstellungen auf Ausbildungsplätze
 - 1.6 Dienstliche Beurteilung
2. Personalentwicklung
 - 2.1 Netzwerken mit der BfC
 - 2.2 Mentoring
 - 2.3 Führungskräfteentwicklung für den höheren Dienst
 - 2.4 Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst
 - 2.5 Aufstiegskonzept vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst
3. Fort- und Weiterbildung
 - 3.1 Frauenfortbildung
 - 3.2 Führungskräftefortbildung
4. Girls-/Boys-Day
5. Betriebliches Gesundheitsmanagement
6. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
 - 6.1 Arbeitszeit und Teilzeit
 - 6.2 Mobiles Arbeiten
 - 6.3 Abwesenheiten - beruflicher Wiedereinstieg
 - 6.4 Servicestelle Beruf und Familie
 - 6.5 Kinderbetreuung

VI. Geltungsdauer und Bekanntmachung

Vorwort

Seit 2016 gilt das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG). Ziel des ChancenG ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Gewährleistung gleicher beruflicher Chancen für alle Beschäftigten. Mit dem vorliegenden, bis 2027 geltenden Chancengleichheitsplan, will das Regierungspräsidium Tübingen diesem gesetzlichen Auftrag durch Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Frauen im Regierungspräsidium Tübingen nachkommen. Benachteiligungen von Frauen im beruflichen Kontext sind nur dann vermeidbar, wenn Chancengleichheit gelebt wird und die gesellschaftliche Verantwortung, die Frauen, aber auch Männer, in der Familienarbeit zusätzlich zu den beruflichen Aufgaben übernehmen, als wertvoller Beitrag gesehen wird.

Maßnahmen, um Berufstätigkeit und Familie in Zukunft noch besser vereinbaren zu können, sind für das Regierungspräsidium Tübingen bei einem bereits jetzt schon überwiegenden Frauenanteil unverzichtbar. In den kommenden Jahren wird eine Vielzahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausscheiden. Durch den demographischen Wandel wird es zwingend notwendig, an der Chancengleichheit noch intensiver zu arbeiten und den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch mehr Augenmerk zu schenken, um so mehr Frauen zu ermöglichen, trotz familiärer Aufgaben in Vollzeit oder in „aufgestockter“ Teilzeit weiterzuarbeiten.

Die Corona- Krise hat die Arbeitswelt verändert und im Regierungspräsidium Tübingen die Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens befördert, vor allem aber auch die Akzeptanz

dieser Arbeitsform gesteigert. Dies kommt einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zugute und wird dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern und hier weitere Verbesserungen für unser Haus zu erreichen.

Aufgrund der Bestandsanalyse des Chancengleichheitsplans können wir feststellen, dass das Regierungspräsidium Tübingen im Hinblick auf eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur bereits viel erreicht hat. Diesen guten Weg wollen wir in dem Bestreben, gleiche berufliche Chancen für alle Beschäftigten zu erreichen, gemeinsam fortsetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus Tappeser

Regierungspräsident

I. Einführung

„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.“

Mit dem Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) wird in Erfüllung dieses verfassungsmäßigen Auftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert.

Bestehende Nachteile sollen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG (Bestenauslese) für Frauen abgebaut und ausgeglichen werden. Durch das Chancengleichheitsgesetz wird dem Dienstherrn aufgegeben, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Ein wichtiges weiteres Ziel des ChancenG ist es, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Erstellung des Chancengleichheitsplans erfolgt nach Maßgabe der §§ 5 und 6 ChancenG. Seine Grundlage ist die Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums Tübingen zum Stichtag **30. Juni 2021**.

Der Chancengleichheitsplan geht auf die Erfüllung der im Chancengleichheitsplan 2015-2021 festgelegten Ziele ein und formuliert für seine Geltungsdauer bis 2027 Maßnahmen, die die weitere Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit unterstützen sollen.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den „Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Tübingen 2015 - 2021“ an. Die Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplans beträgt sechs Jahre, § 5 Abs.4 ChancenG. Er tritt rückwirkend zum 01.07.2021 in Kraft und gilt bis zum 30.06.2027.

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan ergaben sich mehrfach strukturelle Veränderungen mit Auswirkungen auf den Personalbestand des Regierungspräsidiums Tübingen.

- In Folge der Flüchtlingskrise wurde ab März 2016 ein neues Referat (15.2) eingerichtet. Zu den Aufgaben dieses Referats gehörte der Betrieb der Landeserstaufnahmestelle (LEA) Meßstetten und bis heute der Betrieb der LEA Sigmaringen und der neu errichteten EA Tübingen.
- 2017 wurde das Regierungspräsidium Stuttgart zentrale Luftfahrtbehörde und als Vor-Ort-Präsidium zuständig für alle Luftverkehrs- und Luftsicherheitsaufgaben mit der Folge, dass diese Aufgaben dem Aufgabenportfolio des Regierungspräsidium Tübingen entzogen wurden.
- Zum 01.01.2020 folgte die Forstneuorganisation. Die bisherige Abteilung 8 - Forstdirektion - des Regierungspräsidiums ging in die neugegründete rechtlich selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts „Forst Baden-Württemberg (ForstBW)“ über.
- Mit dem Vollzug der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung zum 01.01.2021 gingen 125 Beschäftigte zur neugegründeten Autobahn GmbH des Bundes über, bzw. wurden zum Fernstraßenbundesamt versetzt. Ein Großteil der Beschäftigten waren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Betriebsdienst der Autobahnmeistereien Ulm und Wangen und der Fernmeldemeisterei Ludwigsburg.
- Infolge der Autobahnreform wurde das Referat 45 umstrukturiert und erhielt die Zuständigkeit für den Bereich des Regionalen Mobilitätsmanagements. Auch die Abteilung 9 - Landesstelle für Straßentechnik - erfuhr eine inhaltliche Umstrukturierung und wurde zur Mobilitätszentrale Baden-Württemberg (MobiZ BW), bevor sie dann zum Jahresende 2021 in das Verkehrsministerium eingegliedert wurde.
- Im Jahr 2020 erfolgte eine Neuorganisation des Strahlenschutzes. In allen Regierungspräsidien wurden Strahlenschutzreferate eingerichtet. Dem

Regierungspräsidium Tübingen gingen hierzu im Doppelhaushalt 2020/2021 acht Neustellen zu, die besetzt werden konnten.

Diese strukturellen Veränderungen haben sich unmittelbar auf den Personalbestand ausgewirkt.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

1. Zahl der Beschäftigten:

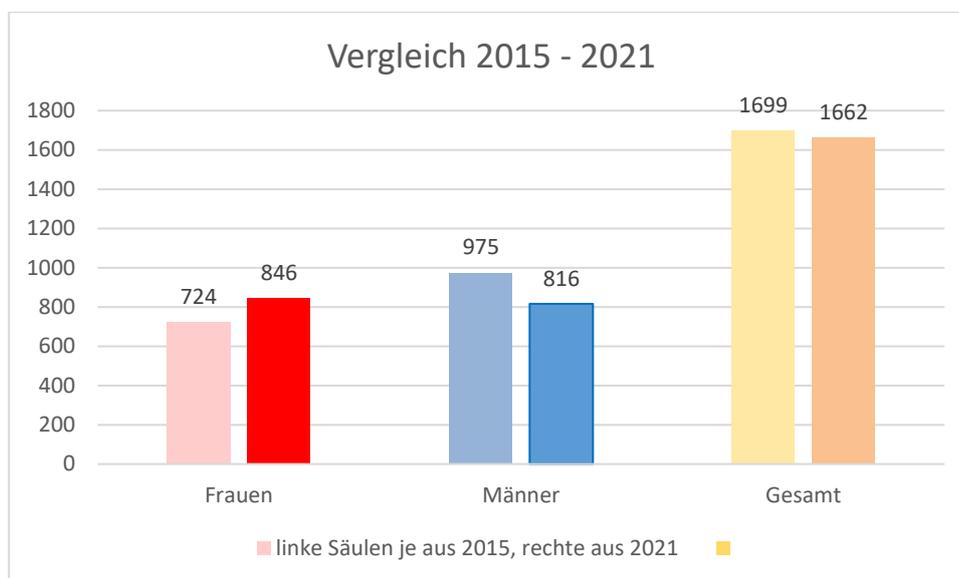


Schaubild 1

Beim Regierungspräsidium Tübingen waren zum **Stichtag 30.06.2021** insgesamt 1662 Personen beschäftigt, 846 Frauen (rd. 51 %) und 816 Männer (rd. 49 %). Insgesamt waren am Stichtag 30 Frauen mehr als Männer beschäftigt. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist zwischen 2015 (1699) und 2021 (1662) leicht gesunken.

1.1 Altersstruktur:

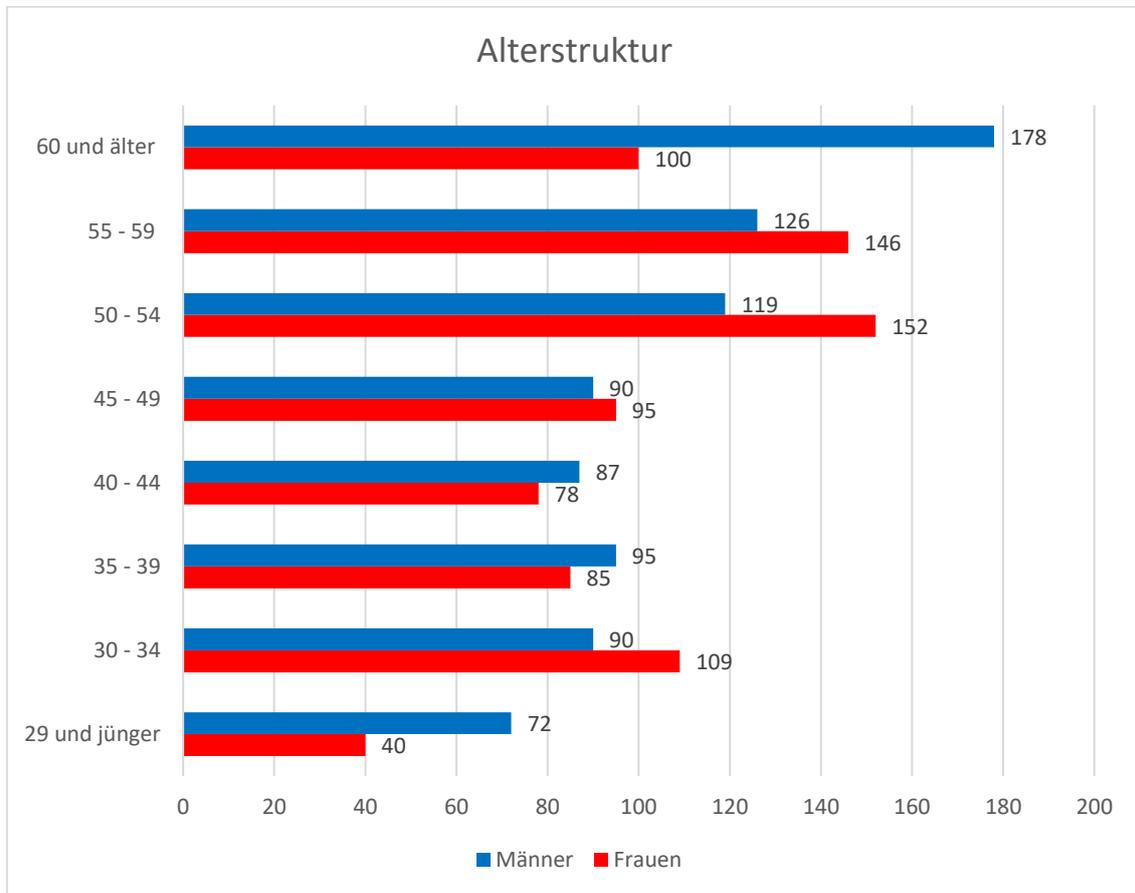


Schaubild 1.1

Die Graphik wirft den Blick auf die Altersstruktur im Regierungspräsidium Tübingen. Die Altersgruppe - 60 Jahre und älter – weist den höchsten Anteil männlicher Mitarbeiter auf, 64% von insgesamt 278 Köpfen. In den beiden darunterliegenden Altersgruppen 55 - 59 und 50 - 54 Jahre, ist der Frauenanteil größer. In den Altersgruppen darunter sind die Verhältnisse +/- 10 Köpfe in etwa ausgeglichen. In der Altersgruppe 30 - 34 sind die Frauen dann mit einem Anteil von rd. 55 % wieder stärker vertreten. In der Altersgruppe 29 und jünger liegt der Anteil der Männer mit 64 % wieder deutlich über dem der Frauen.

1.2 Technische/nichttechnische Laufbahnen (inklusive Tarifbereich):

Interessant ist in diesem Zusammenhang das Verhältnis der technischen zu den nichttechnischen Laufbahnen, differenziert nach Geschlecht.

Das Regierungspräsidium Tübingen ist eine stark technisch ausgerichtete Behörde. 47 % (773) der Mitarbeitenden des Regierungspräsidiums Tübingen sind im **technischen** Bereich eingesetzt.

Die Anteile der Geschlechter stellt sich für die beiden Laufbahnen wie folgt dar:

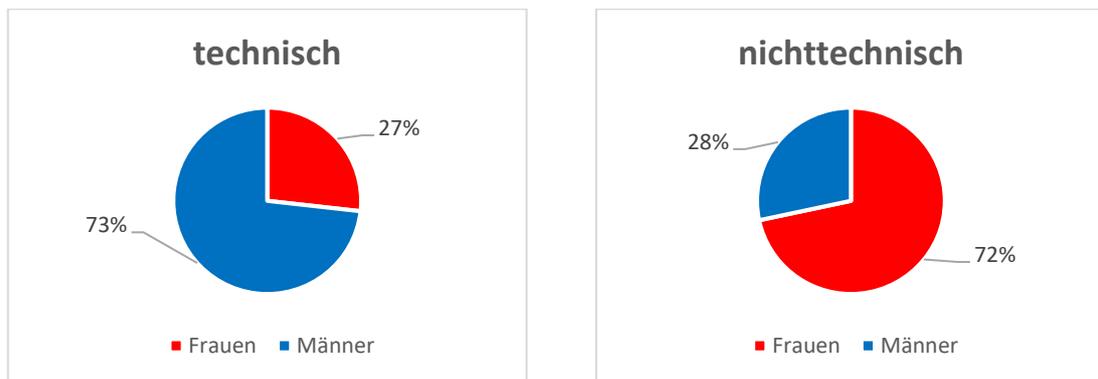


Schaubild 1.2

Der Frauenanteil liegt im technischen Bereich lediglich bei 27 %, im nichttechnischen Bereich dagegen bei 72 %.

Bezogen auf die einzelnen Laufbahnen (inklusive Tarifbereich) stellt sich die Situation wie folgt dar:

hD	nichttechnisch	technisch	Gesamt
Frauen	193	49	242
Männer	132	119	251
Gesamt	325	168	493
gD	nichttechnisch	technisch	Gesamt
Frauen	183	117	300
Männer	66	246	312
Gesamt	249	363	612
mD	nichttechnisch	technisch	Gesamt
Frauen	263	41	304
Männer	52	201	253
Gesamt	315	242	557

Schaubild 1.3

Graphisch dargestellt ergibt sich für die Laufbahnen folgendes Bild:

Nichttechnischer Bereich:

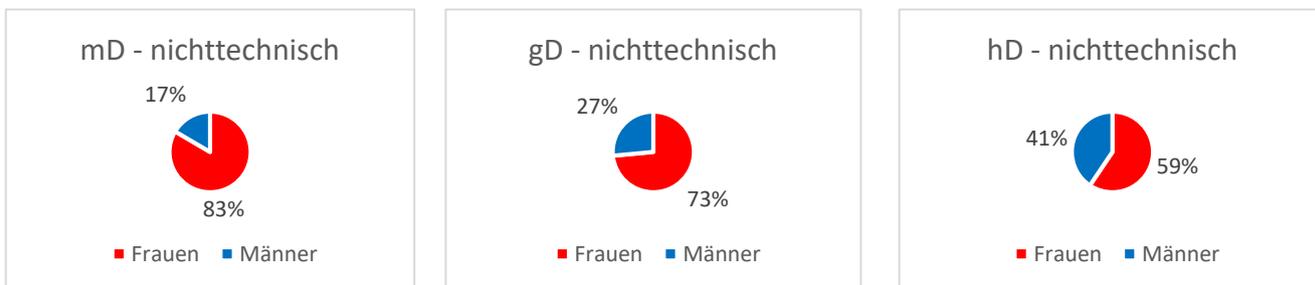


Schaubild 1.4

Technischer Bereich:

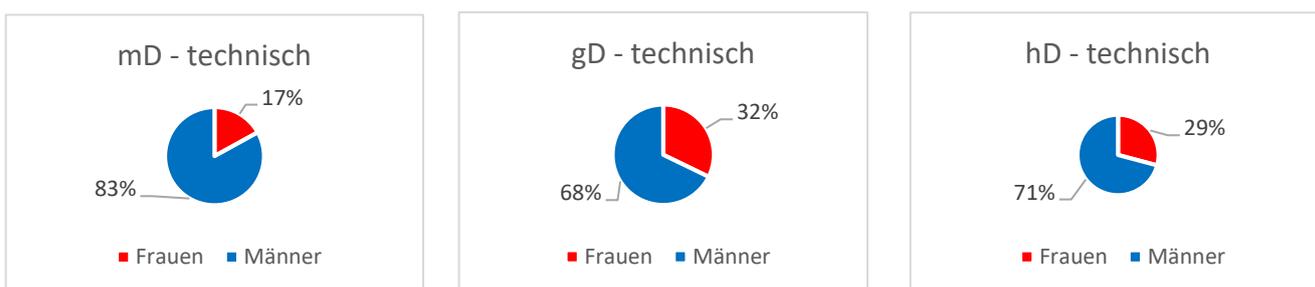


Schaubild 1.5

Die Darstellung zeigt klar, dass Frauen in technischen Berufen unterrepräsentiert sind.

2. Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte:

Die Aufgliederung nach den Berufsgruppen „Beamtinnen/Beamte“ und „Tarifbeschäftigte“ stellt sich im Vergleich zum Stand 30.06.2015 wie folgt dar:

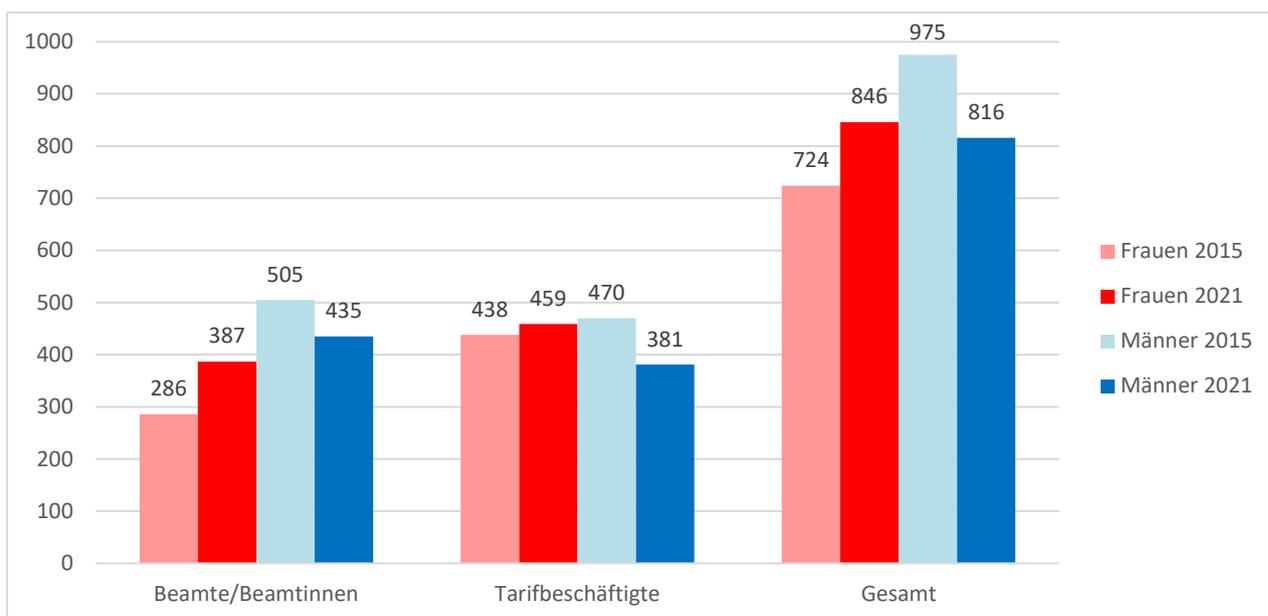


Schaubild 2

Bei den Männern ist der Anteil im Beamtenbereich und noch etwas deutlicher im Tarifbereich zurückgegangen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Beamtinnen stark, die der weiblichen Tarifbeschäftigten lediglich leicht an.

Der Personalbestand unterliegt einer ständigen Fluktuation. Gravierenden Veränderungen war im zurückliegenden Zeitraum vor allem der Bereich des Straßenbaus unterworfen, in dem mehr Männer als Frauen arbeiten.

Im Zuge der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung zum 01.01.2021 verloren die Abteilungen 4 und 9 Personal, darunter den kompletten Betriebsdienst der beiden Autobahnmeistereien Ulm und Wangen i.A. sowie der Fernmeldemeisterei Ludwigsburg mit rund 100 Personen.

3. Voll- und Teilzeit:

Von 1.662 Mitarbeitenden des Regierungspräsidiums Tübingen arbeiten 1.145 in Vollzeit (69 %). Hiervon sind 35 % vollzeitbeschäftigte Frauen. Bei den insgesamt 517 in Teilzeit beschäftigten Frauen und Männern machen die Frauen mit 87 % den weitaus größten Teil aus.

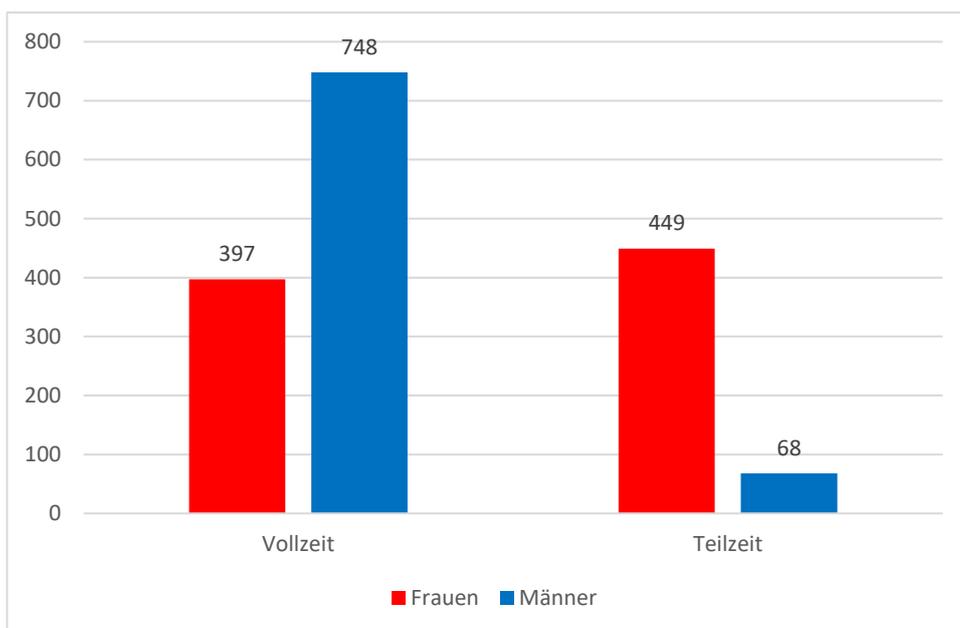


Schaubild 3

Gegenüber dem Stand im Zwischenbericht 2018 hat sich der Anteil der Frauen in Vollzeitarbeit erhöht; damals waren es lediglich 29 %. Bei der Teilzeitarbeit hingegen lag der Anteil 2018 bereits bei hohen 85 %. Dieser Wert ist weiter angestiegen und liegt jetzt bei den o.g. 87 %.

Bei den Männern lag 2018 der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei rd. 16 % gegenüber 13 % im Jahr 2021.

Wenn man die Geschlechter jeweils für sich betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

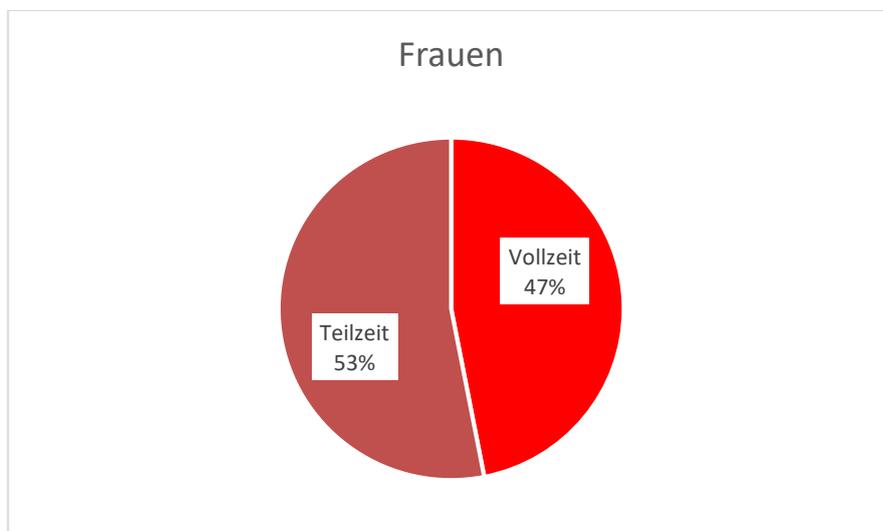


Schaubild 3.1

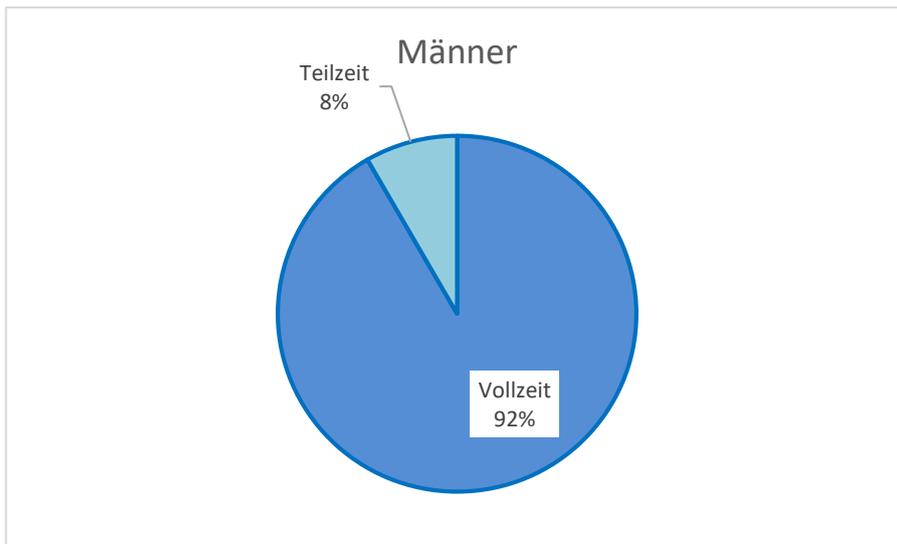


Schaubild 3.2

Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten deutet darauf hin, dass nach wie vor viel häufiger Frauen wegen Familien- und Pflegeaufgaben die berufliche Tätigkeit reduzieren.

Weitere Erkenntnisse ergeben sich, wenn man das Teilzeitverhältnis bei den Frauen in den Blick nimmt. Auf die drei Laufbahnen (einschließlich Tarifbereich) heruntergebrochen lässt sich Folgendes ablesen:

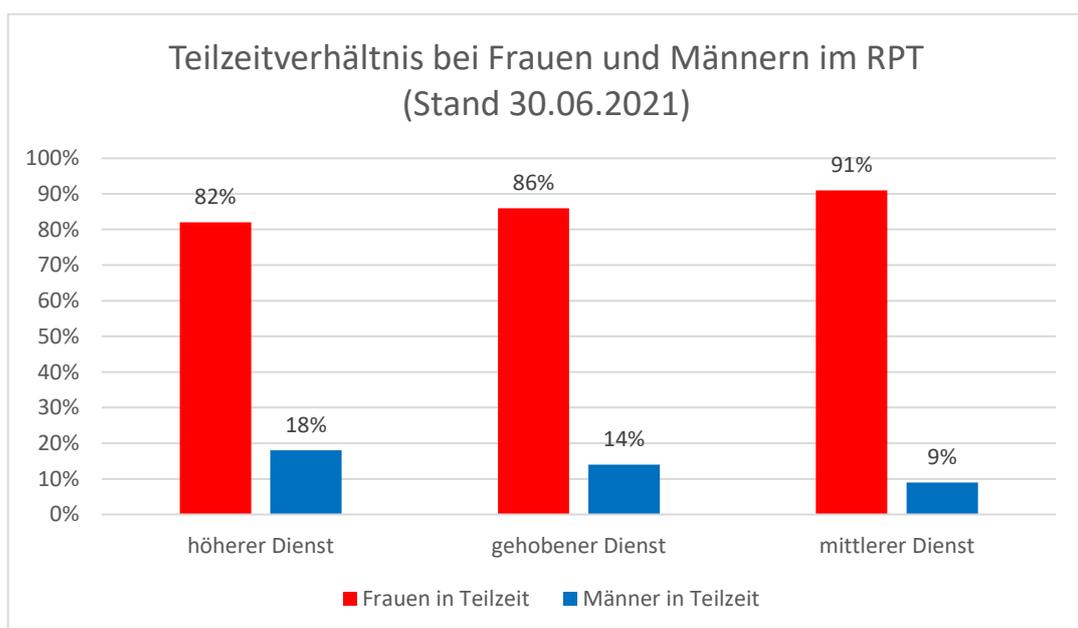


Schaubild 3.3

Das Teilzeitverhältnis der Frauen liegt in allen Laufbahnen auf sehr hohem Niveau: 82 % im hD, 86 % im gD und hohen 91 % im mD.

4. Laufbahnen:

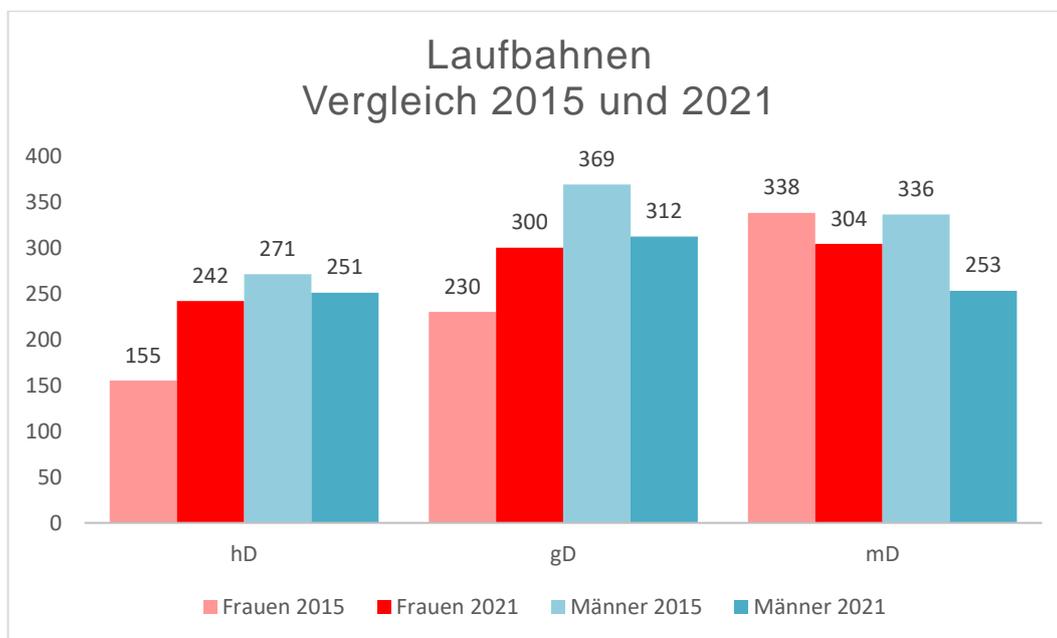


Schaubild 4

Bei den Laufbahnen lässt sich anhand der Zahlen für 2021 feststellen, dass sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern gegeben ist. Der Unterschied von 9 Köpfen im hD und 12 im gD ist marginal; die Differenz liegt unter 2 Prozent. Nach dem ChancenG wird auch dann noch von Ausgeglichenheit ausgegangen, wenn bezogen auf die Parität die Abweichung maximal 5 Prozent beträgt. Das ist sachgerecht und geht mit der Lebenswirklichkeit konform.

Im mittleren Dienst waren 2015 die Verhältnisse noch absolut ausgeglichen. 2021 sind die Frauen mit 51 Köpfen in Überzahl. Mit einem Unterschied von 10 Prozent liegt in dieser Laufbahn inzwischen eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

5. Besoldungs- und Entgeltgruppen:

5.1 Höherer Dienst

hD	E 13	E 13 Ü	E 14	E 15	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 3	B4	B 8	Gesamt
Frauen	61	5	23	1	34	72	35	5	4	2	0	0	242
Männer	35	6	12	0	28	64	62	35	5	2	1	1	251
Gesamt	96	11	35	1	62	136	97	40	9	4	1	1	493

Schaubild 5

Der Frauenanteil ist in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E 13, E 14, E 15, A 13 und A 14 höher als der der Männer, wobei es in E 15 nur eine weibliche Person gibt. In E 13 Ü gibt es einen Mann mehr, weshalb hier ein ausgeglichenes Verhältnis gegeben ist.

Ab Besoldungsgruppe A 15 kehrt sich das Verhältnis um. Hier liegt das Verhältnis jetzt bei 36 % Frauen gegenüber 64 % Männer. Noch eklatanter wird der Unterschied in der Besoldungsgruppe A 16; hier finden sich nur noch 13 % Frauen. In beiden Besoldungsgruppen stieg jedoch der Frauenanteil gegenüber 2018, bei A 15 von 30 auf 36 %, bei A 16 von 6 % auf jetzt 13 %.

Bei den oberen Besoldungsgruppe B 2 und B 3 ist Parität gegeben. Die höchsten Besoldungsgruppen B 4 und B 8 im Hause bleiben ohne Bewertung, weil es jeweils nur eine Stelle ist und diese von der Landesregierung besetzt werden.

Im folgenden Schaubild wird die aktuelle Situation mit Blick auf die horizontale Kennlinie bei 50 % sehr gut sichtbar:

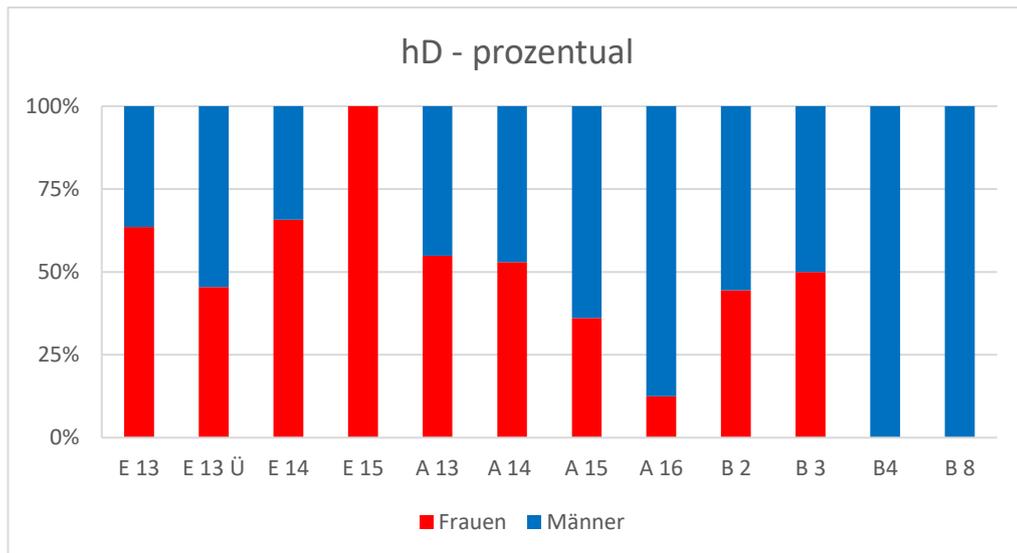


Schaubild 5.1

Einen anderen Blick auf die Anteile von Frauen gibt folgendes Schaubild, bei dem die Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes gemäß der im Haushaltsvollzug festgelegten Vergleichbarkeiten zusammengefasst dargestellt werden:

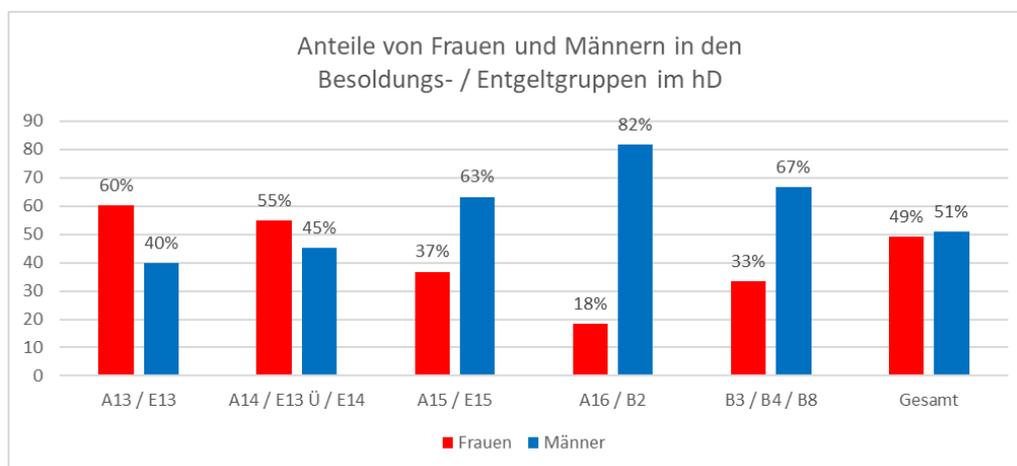


Schaubild 6

Hier zeigt sich, dass bei einer nahezu paritätischen Besetzung des hD gesamt, Frauen in den beiden unteren Bes.-/Entg.-Gruppen den größeren Anteil haben und in den höheren Bes.-/Entg.-Gruppen allerdings unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich mit den Zahlen aus **2015** ergibt sich folgende Graphik:

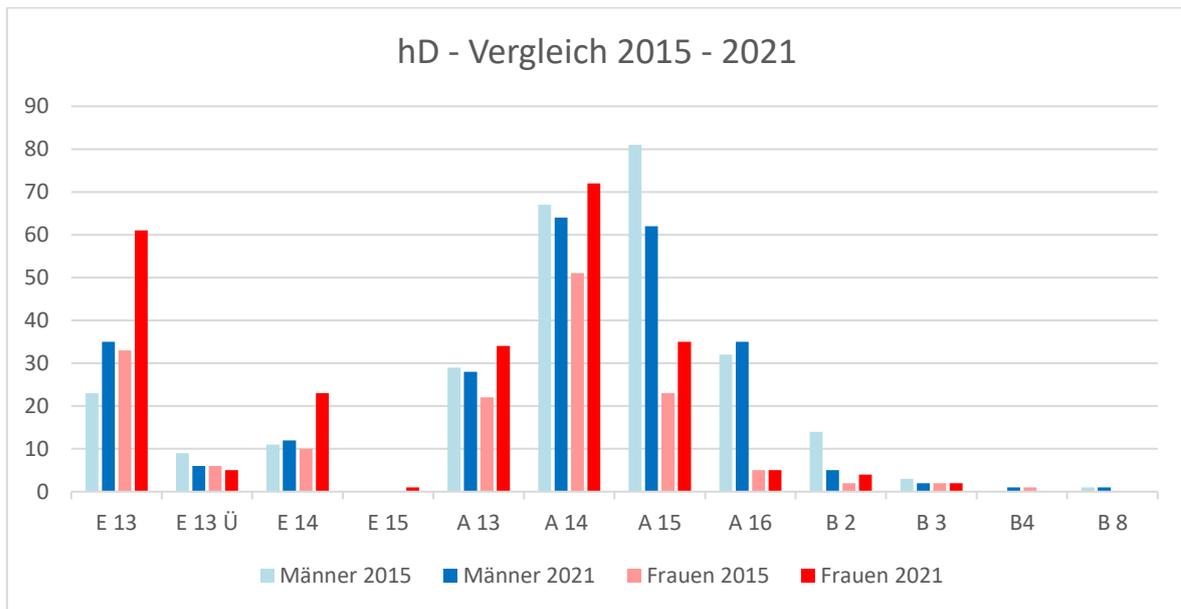


Schaubild 7

5.2 Gehobener Dienst

gD	E 9 b	E 10	E 11	E 12	E 13	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A13+Z	Gesamt
Frauen	26	61	29	6	1	18	18	44	70	27	0	300
Männer	19	65	37	14	4	1	9	57	54	47	5	312
Gesamt	45	126	66	20	5	19	27	101	124	74	5	612

Schaubild 8

Beim gehobenen Dienst stellen sich weitaus mehr Schwankungen ein. Betrachtet man zunächst den Tarifbereich, so gibt es in der Einstiegsentgeltgruppe im gehobenen Dienst in E 9 b mehr Frauen als Männer, in E 10 kann man noch von Parität sprechen, hingegen sind die Frauen in E 11 bereits unterrepräsentiert. In E 12 sind bereits mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen und in E 13 viermal so viel Männer als Frauen beschäftigt. Dem Letzteren ist bei insgesamt nur 5 Beschäftigten in E 13 keine allzu große Aussagekraft beizumessen.

Im Beamtenbereich wiederum haben in den beiden ersten Besoldungsgruppen die Frauen den deutlich größeren Anteil. Mit nur einem Mann in A 9 besteht hier eine

offensichtliche Unterrepräsentanz gegenüber 18 Frauen. Auch in A 10 sind nur halb so viele Männer besoldet wie Frauen. In A 11 überwiegt der Männeranteil, während in A 12 deutlich mehr Frauen besoldet sind. Sehr deutlich liegt im Spitzenamt des gehobenen Dienstes in A 13 das Übergewicht bei den Männern. Im Spitzenamt A 13 + Z finden sich ausschließlich Männer.

Die Kennlinie bei 50 % spiegelt das oben Ausgeführte wieder:

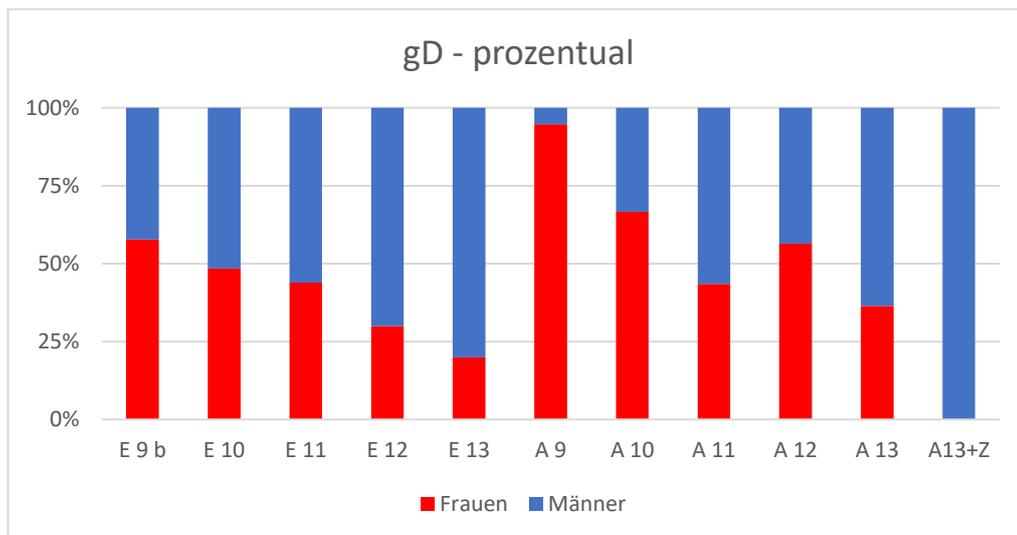


Schaubild 8.1

Folgendes Bild ergibt sich bei einer zusammengefassten Darstellung der Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes:

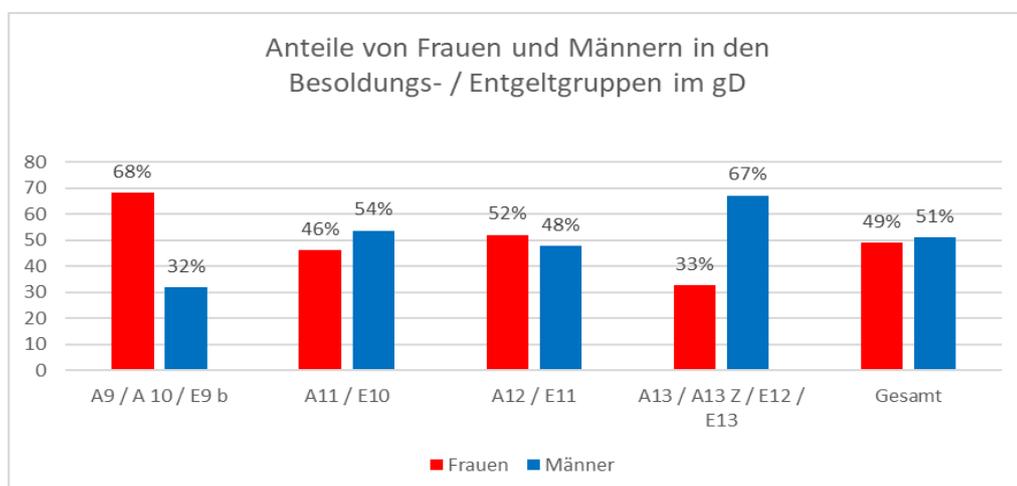


Schaubild 9

Auch der gehobene Dienst ist insgesamt nahezu paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Im gehobenen Dienst liegen die Geschlechter im mittleren Bereich recht eng zusammen. Im Eingangsamt und im Beförderungsamt bis A 10 bzw. bei der Entgeltgruppe 9b, sind Frauen doppelt so stark vertreten wie Männer. In den oberen Besoldungs-/Entgeltgruppen und in den Spitzenämtern aber sind die Männer wiederum doppelt so stark vertreten wie die Frauen.

Im Vergleich mit den Zahlen aus **2015** ergibt sich folgende Graphik:

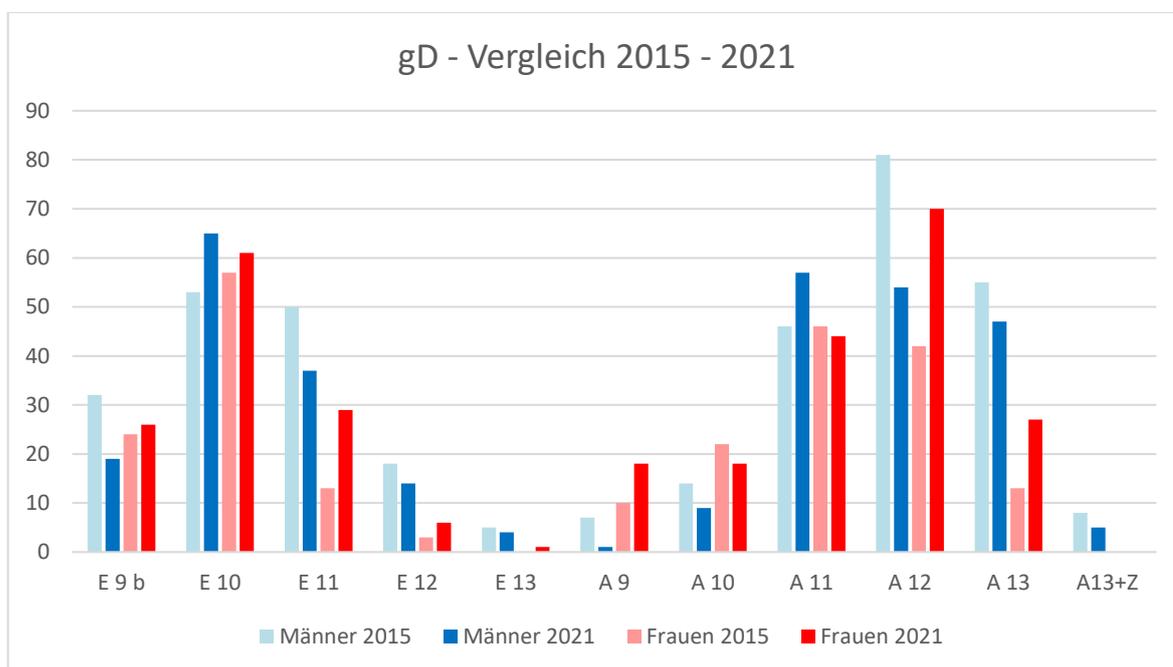


Schaubild 10

5.3 Mittlerer Dienst

mD	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9 a	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9 + Z	A 10	Gesamt
Frauen	4	0	8	101	55	0	55	23	2	11	24	15	6	0	304
Männer	0	0	6	81	26	2	39	35	0	2	18	30	13	1	253
Gesamt	4	0	14	182	81	2	94	58	2	13	42	45	19	1	557

Schaubild 11

Im mittleren Dienst sind mit Blick auf die Tabelle im unteren Bereich bis einschließlich A 8 mehr Frauen als Männer beschäftigt; Ausnahme bildet die

Entgeltgruppe 7, die mit zwei Männern besetzt ist. Im oberen Bereich A 9 und A 9 + Z sind es wiederum die Männer, die hier zahlenmäßig dominieren und jeweils in etwa doppelt so viele Stellen wie die Frauen innehaben. Auch in der Entgeltgruppe 9a liegt der Männeranteil bei rd. 60 %. In A 10 ist ein Straßenmeister beschäftigt. Durch die Autobahnreform sind die beiden Autobahnmeistereien beim Regierungspräsidium Tübingen weggefallen.

In der Graphik stellt sich dies mit Blick auf die 50 %-Kennlinie wie folgt dar:

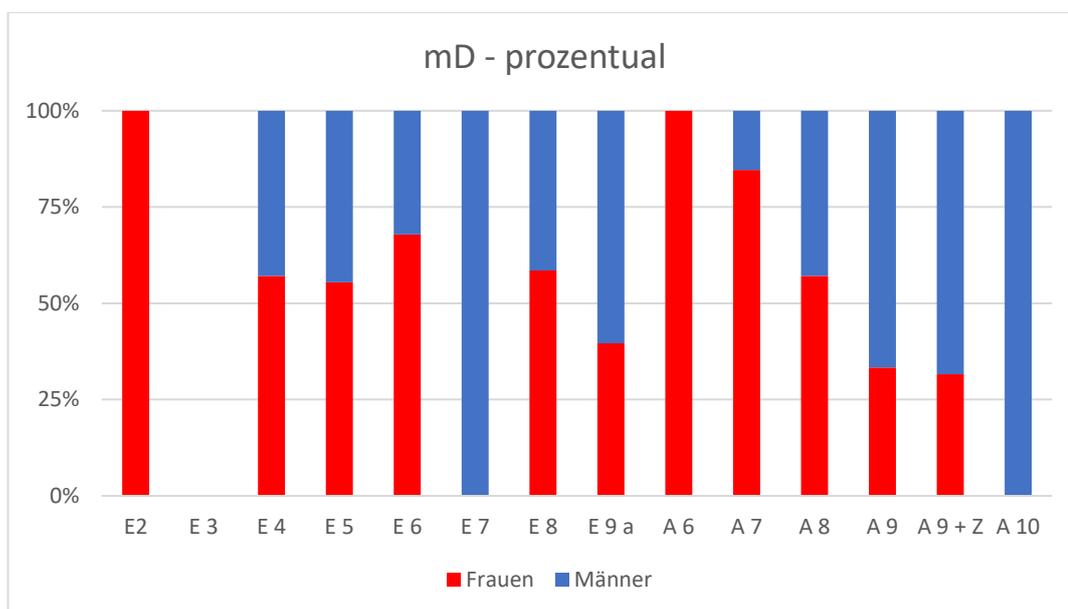


Schaubild 11.1

Einen anderen Blick auf die Anteile von Frauen gibt folgendes Schaubild, bei dem die Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes gemäß der im Haushaltsvollzug festgelegten Vergleichbarkeiten zusammengefasst dargestellt werden:

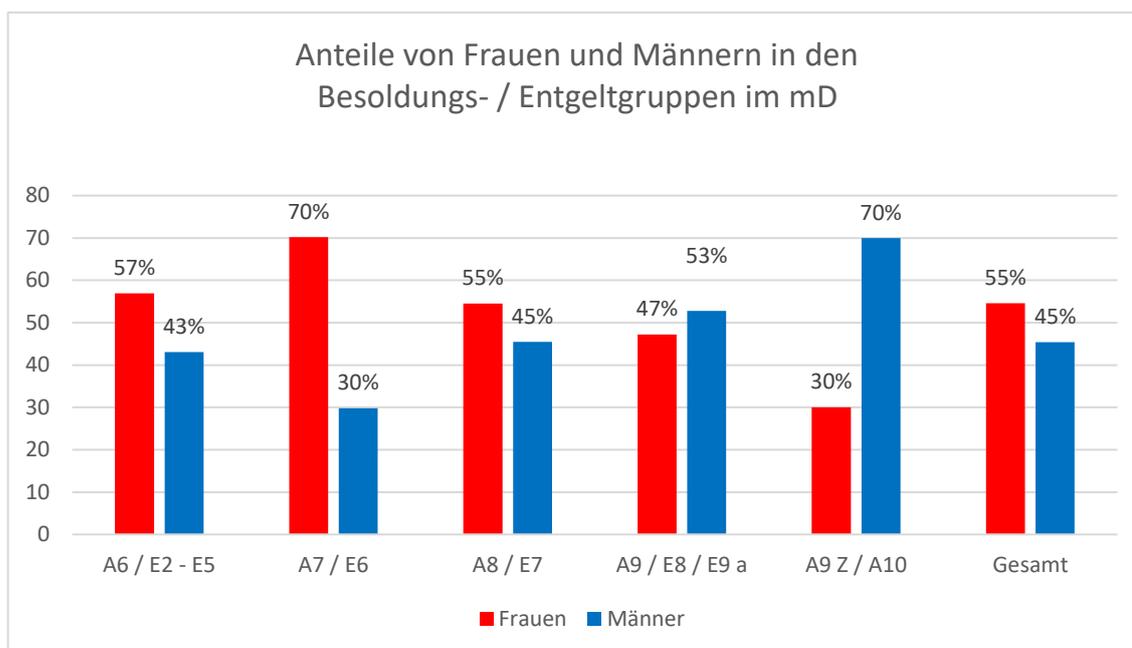


Schaubild 12

Mit Blick auf den mittleren Dienst im Gesamten kann festgestellt werden, dass Frauen hier in der Mehrheit sind. Der Anteil der Frauen beträgt hier 55 %. Der Frauenanteil übersteigt somit das vom Chancengleichheitsgesetz vorgegebene Ziel einer Parität zwischen Frauen und Männern.

Bis Besoldungs-/ Entgeltgruppe A8 / E7 gibt es deutlich mehr Frauen als Männer. In A9 / E8 / E 9a sind 6 % mehr Männer als Frauen. Erst bei A9 + Z / A10 gibt es eine deutliche Überrepräsentanz der Männer. Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es A10 mD nur in der Sonderlaufbahn „Straßenmeister“ gibt.

Im Vergleich mit den Zahlen aus **2015** ergibt sich folgende Graphik:

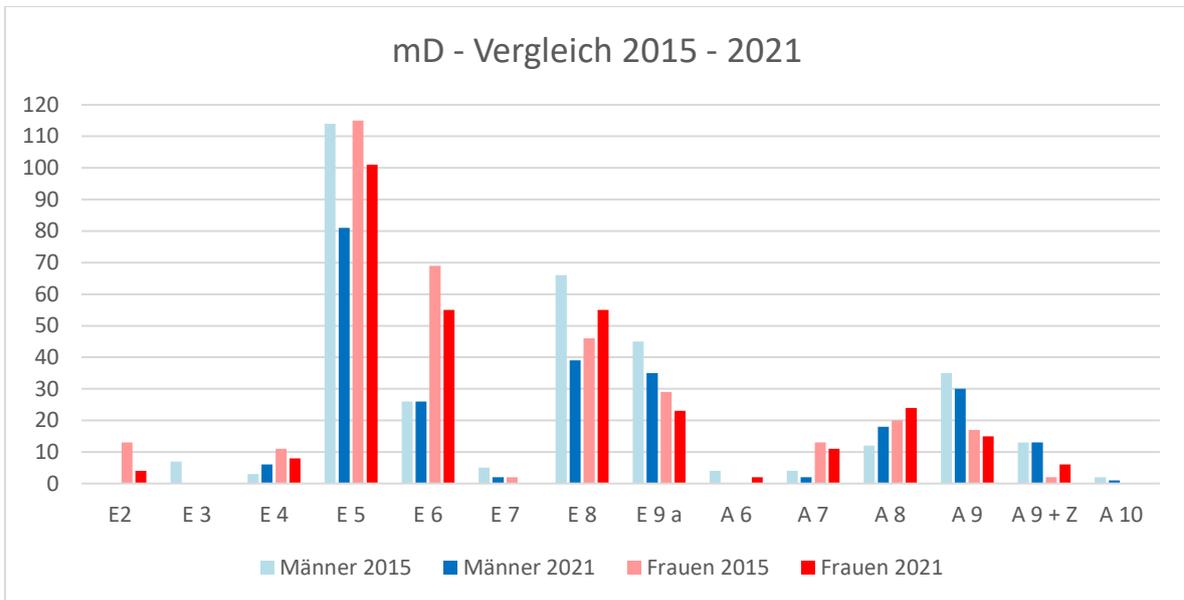


Schaubild 13

6. Zahl der Beurlaubten:

Vorab erfolgt der Hinweis, dass unter den Begriff „Beurlaubungen“ jegliche Freistellungen gefasst werden: Elternzeiten, Pflegezeiten, Beurlaubungen aus familiären als auch aus sonstigen Gründen oder auch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses.

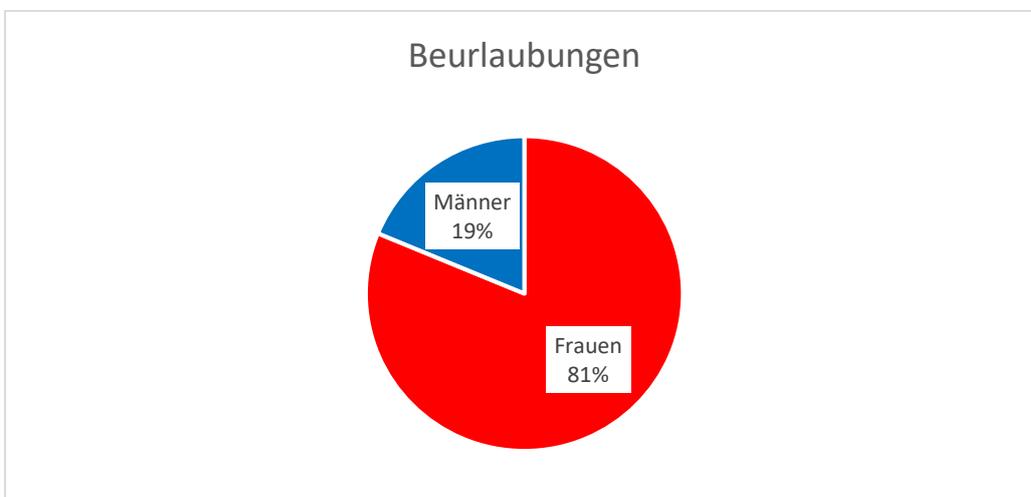


Schaubild 14

Der Anteil an beurlaubten Frauen (65) ist ca. viermal höher als der der Männer (15).

7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben:

Hierbei handelt es sich um Mitarbeitende, denen eine Referatsleitung übertragen ist oder die Leitung einer Stabsstelle oder Vergleichbares. Des Weiteren zählen hierzu die Abteilungsleitungen und die Hausspitze.

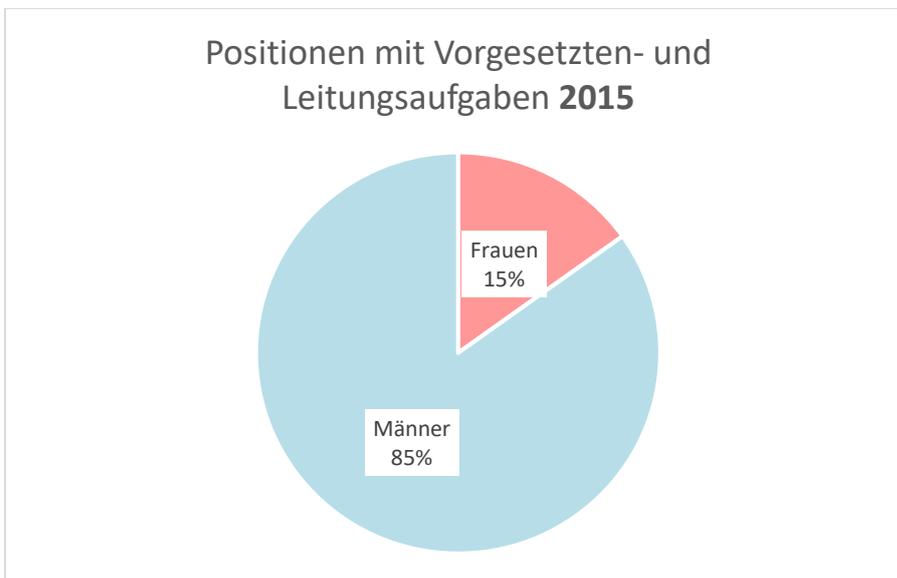


Schaubild 15



Schaubild 16

Von insgesamt 79 Leitungspositionen sind 16 mit Frauen besetzt, 63 von Männern. Damit sind im Regierungspräsidium Tübingen lediglich 20 % der Leitungspositionen mit Frauen besetzt. 2015 lag der Frauenanteil noch bei rd. 15 %.

8. Auszubildende nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen:

Im Berichtszeitraum waren insgesamt 23 Personen in Ausbildung, 5 im gehobenen (ausschließlich männlich) und 18 (12 männlich, 6 weiblich) im mittleren Dienst. Der Frauenanteil beträgt hier 26 %.

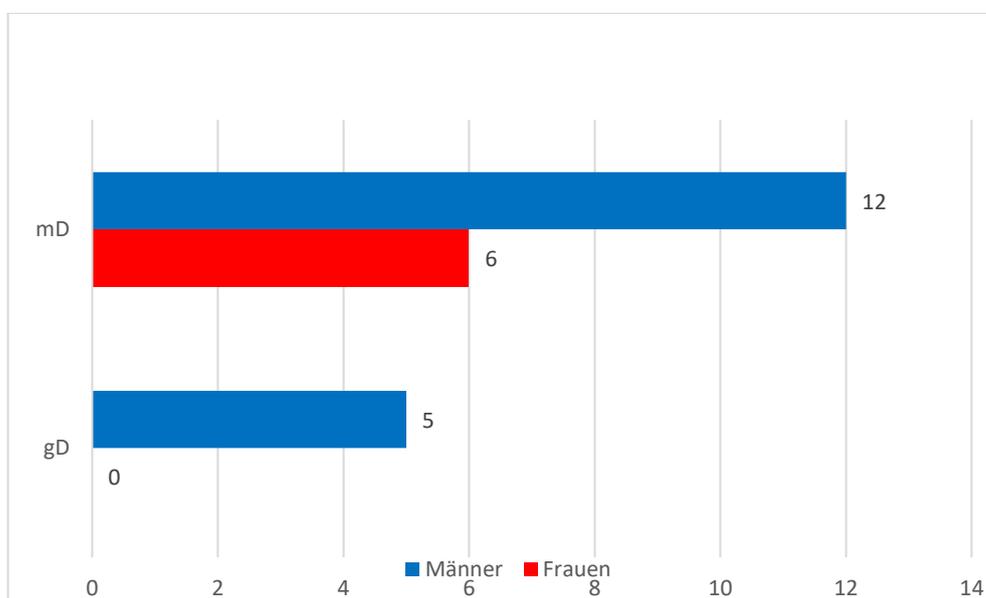


Schaubild 17

Sieben männliche Auszubildende des mittleren Dienstes bei den Autobahnmeistereien wechselten im Zuge des Betriebsübergangs am 01.01.2021 zur Autobahn GmbH des Bundes. Zum Erhebungszeitpunkt 30.06.2021 standen im mittleren Dienst deshalb nur noch fünf männliche und sechs weibliche Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis. Unter Berücksichtigung dieses Wegfalles kann das Verhältnis Frauen zu Männern im Ausbildungsbereich des mittleren Dienstes letztlich als ausgeglichen bewertet werden.

Die fünf Auszubildenden im gehobenen Dienst sind allesamt männlich. Es handelt sich hier um das duale Ausbildungsstudium „Öffentliches Bauen“ und den „gehobene eichtechnischen Dienst“.

Bei Betrachtung der Zahlen nach Ausbildungsberufen ergibt sich folgende Konstellation:

	Duales Ausb.- Studium	Vorbereitungs- dienst	Ausb.-Beruf	Gesamt
Frauen	0	5	1	6
Männer	1	9	7	17
Gesamt	1	14	8	23

Schaubild 18

Ausschließlich Frauen sind es, die bezogen auf den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst beim Regierungspräsidium Tübingen als Anwärtnerinnen im Vorbereitungsdienst ihre Ausbildung absolvieren.

Die aufgeführte eine Person beim dualen Ausbildungsstudium, das dem technischen Bereich zuzuordnen ist, wird - wie oben erwähnt - von einem Mann belegt.

9. Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG:

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen seit dem 01.01.2017 mindestens 40 % der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein (§ 13 ChancenG).

Solche Gremien sind vom Regierungspräsidium Tübingen nicht zu bedienen.

10. Stellenausschreibungen und Bewerbungen:

Im Erhebungszeitraum waren 457 Stellenausschreibungen im Verfahren, auf die 5.650 Bewerbungen eingegangen sind. Im Durchschnitt entfielen somit auf jedes Stellenbesetzungsverfahren 12 Bewerbungen.

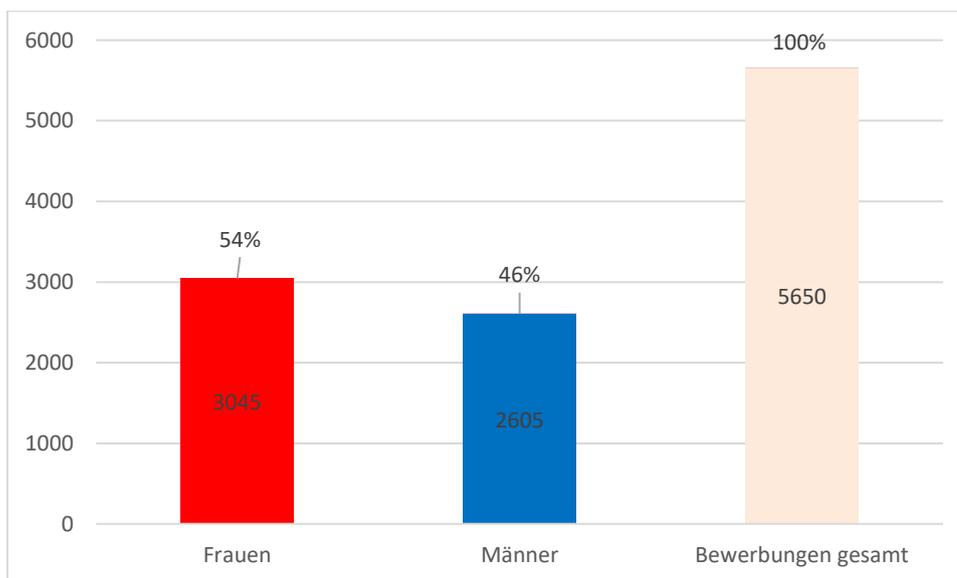


Schaubild 19

Während im Zwischenbericht 2018 die Anzahl bei den Männern um 331 Bewerbungen (rd. 6 %) höher lag als bei den Frauen, ist zum jetzigen Erhebungszeitpunkt das Verhältnis umgekehrt. Es haben sich mit 440 Bewerbungen rd. 8 % mehr Frauen als Männer beworben.

Bei Betrachtung des gesamten Zeitraums des Chancengleichheitsplans von 2015 - 2021 sieht man bei den Bewerbungsverfahren ein etwa ausgeglichenes Bewerbungsverhältnis zwischen Mann und Frau. Es scheint einen Trend für mehr Bewerbungen von Frauen zu geben, die tatsächlichen Verhältnisse bleiben noch abzuwarten.

11. Einstellungen:

Im Erhebungszeitraum erfolgten 487 Einstellungen.

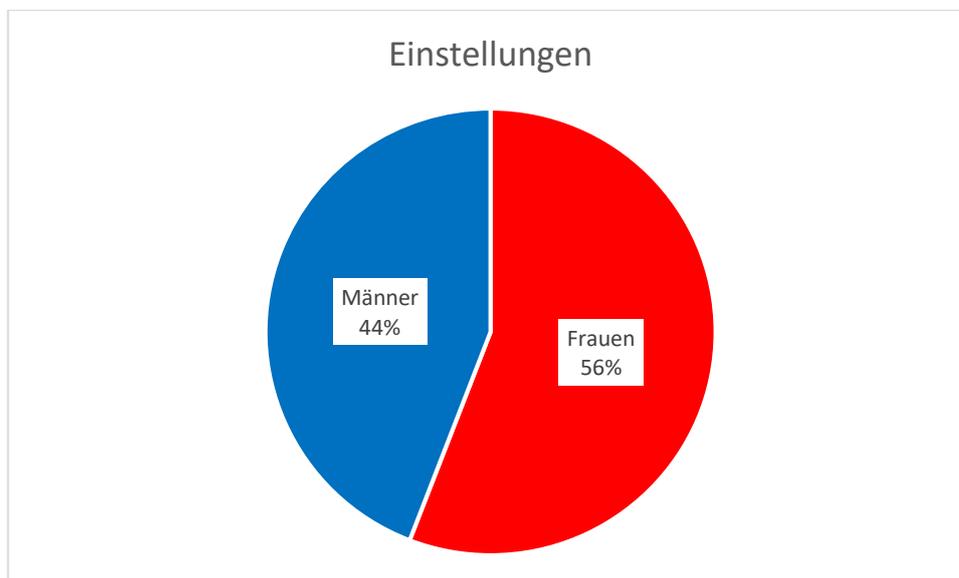


Schaubild 20

Es wurden 57 Frauen mehr als Männer eingestellt. Bis zum Erhebungszeitpunkt des Zwischenberichts am 30.06.2018 wurden Frauen und Männer in praktisch gleicher Anzahl eingestellt. Die Ziele des Chancengleichheitsplanes wurden im Bereich der Einstellungen sehr gut umgesetzt. Inzwischen liegt bei den Einstellungen der Frauenanteil um 12 % über dem der Männer.

12. Beförderungen und Höhergruppierungen:

Von 269 Beförderungen entfielen 37 mehr auf Männer (Anteil von 57 % zu 43 % Frauen). Da es innerhalb der Beamtenschaft des Regierungspräsidiums Tübingen mehr Männer als Frauen gibt (siehe Schaubild 2), kann die größere Anzahl an Beförderungen von Männern u.a. hierauf zurückgeführt werden.

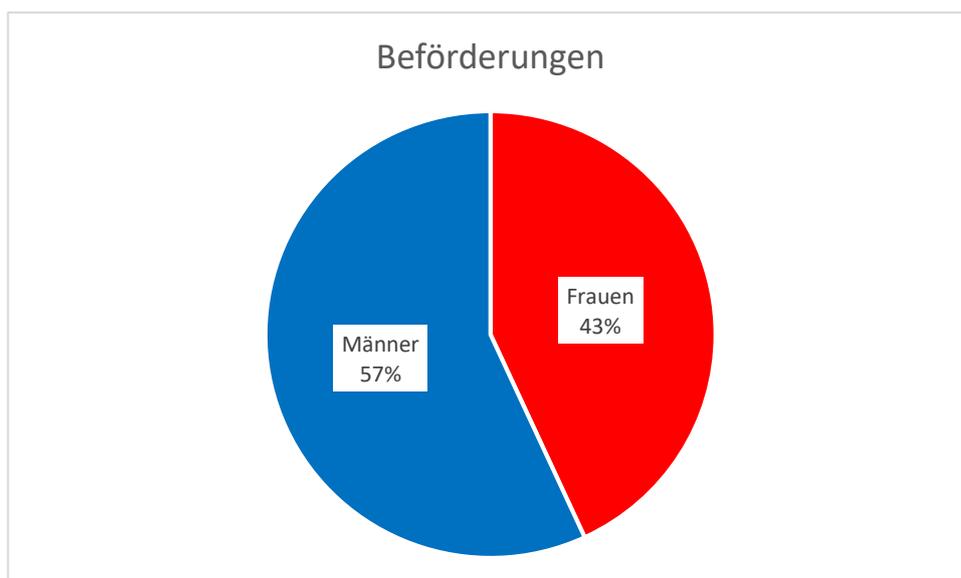


Schaubild 21

35 % der Beamten wurden befördert und 30 % der Beamtinnen.

Die Beförderungsanteile für die Geschlechter änderten sich seit der Erstellung des Zwischenberichts im Jahr 2018 praktisch nicht. Lag das Verhältnis 2018 noch bei 58 % Männer zu 42 % Frauen, sind es nunmehr 57 % Männer zu 43 % Frauen.

Es wurden 104 Höhergruppierungen umgesetzt. Davon 51 Frauen und 53 Männer.

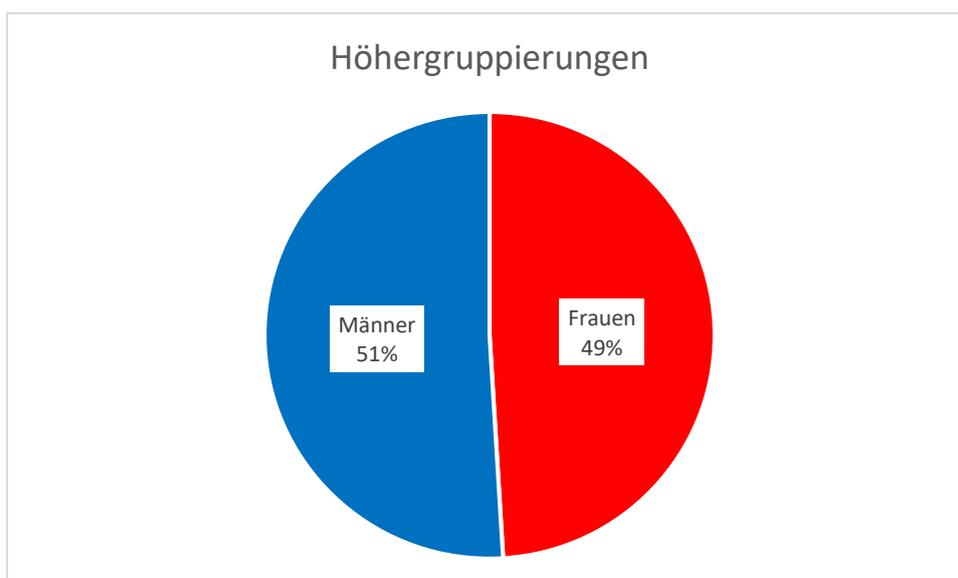


Schaubild 22

Bei einer Differenz von lediglich zwei Personen besteht hier ein ausgewogenes Verhältnis. Dies wird relativiert, setzt man die jeweilige Höhergruppierungsanzahl zu den im Beschäftigtenbereich stehenden Frauen und Männern ins Verhältnis. Es zeigt sich bei dieser Betrachtungsweise, dass von den beim Regierungspräsidium Tübingen beschäftigten Frauen im Berichtszeitraum ein Anteil von 11 % höhergruppiert wurden, bei den Männern betrug der Anteil 14 %. Da inzwischen mehr Frauen als Männer neu eingestellt wurden, besteht die Hoffnung, dass auch der Anteil von Frauen bei Höhergruppierungen zunehmen wird.

13. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen:

	Einführungsfortbildung für den höheren Dienst	F 1 - Kreis KEINE ÄNDERUNG (Zeitraum Dez. 2017 bis Dez. 2019)	"Mittlere Führungsebene" Fortbildung für neu ernannte Referatsleiterinnen und -leiter	Aufstiegsfortbildung gD - hD	Aufstiegsfortbildung mD - gD
Frauen	147	8	3	1	2
Männer	102	10	32	2	0
Gesamt	249	18	35	3	2

Schaubild 23

Der Vollständigkeit halber wurde in der Aufstellung der **F1-Kreis** - obwohl keine Änderung gegenüber dem Stand im Zwischenbericht 2018 eingetreten ist - nochmals aufgeführt. Im F1-Kreis (bis zum Erhebungszeitpunkt wurde kein neuer begonnen) ist - wie schon im Zwischenbericht 2018 angemerkt - ein ausgewogenes Verhältnis gegeben.

Bei der verpflichtenden Einführungsfortbildung für den höheren Dienst nehmen deutlich mehr Frauen als Männer teil.

Dies kehrt sich um, wenn man die Anzahl der Männer an der Fortbildung „mittlere Führungsebene“- Fortbildung für neu ernannte Referatsleiterinnen und -leiter in Blick nimmt.

Bei der Aufstiegsfortbildung gD - hD haben zwei Männer und eine Frau teilgenommen.

Die Aufstiegsfortbildung mD - gD haben zwei Frauen, absolviert.

III. Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans 2015 - 2021

Nach § 8 Abs.1 ChancenG ist der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan 2015 festgelegten Zielvorgaben festzustellen.

1. Zielvorgabe: Einstellungen

Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist das Regierungspräsidium bei der Einstellung weiblicher Beschäftigter in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf einem guten Weg. Es wurden 12 % mehr Frauen als Männer eingestellt. Inzwischen sind mehr Frauen im Regierungspräsidium beschäftigt als Männer, und dies trotz insgesamt gesunkener Beschäftigtenzahl (Schaubild 2). Bei den Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes sind inzwischen paritätische Verhältnisse eingetreten. Im mittleren Dienst waren die Verhältnisse 2015 ausgeglichen, jetzt sind in dieser Laufbahn fast 10 % mehr Frauen als Männer beschäftigt (Schaubild 4).

Die Ausführungen unter 1.2 zeigen, dass das Regierungspräsidium Tübingen eine stark technisch ausgerichtete Behörde ist. Frauen allerdings sind im technischen Bereich in allen Laufbahnen unterrepräsentiert. Nur 27 % der im Regierungspräsidium Tübingen arbeitenden Frauen sind in technischen Bereichen eingesetzt. 2015 wurde die Verteilung der Frauen in technischen und nichttechnischen Bereich nicht erhoben, so dass keine Aussage darüber getroffen werden kann, ob hier eine Steigerung oder gar eine Verschlechterung eingetreten ist.

2. Zielvorgabe: Beruflicher Aufstieg

Es ist gelungen, mehr Frauen in Leitungspositionen zu bringen. 2015 waren 15 % der Vorgesetztenpositionen mit Frauen besetzt, zum Stichtag 30.06.2021 waren es 20 %. Bei einem Anteil von 80 % an männlichen Führungspersonen bleibt hier ein klarer Handlungsbedarf (vgl. Schaubild 16).

Betrachtet man den hD insgesamt, so stellten sich nahezu über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg Erhöhungen des Frauenanteils ein (vgl. Schaubild 7).

Auch im gD konnten in den oberen Entgeltgruppen E 12 und E 13 und bei Besoldungsgruppe A 13 die Unterrepräsentanzen reduziert werden (vgl. Schaubild 10).

Beim mD haben sich in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E 8 und A 8 gegenüber 2015 leichte Steigerungen beim Frauenanteil eingestellt, ebenso bei A 9+Z. Bei E 9a und A 9 hingegen kam es zu leichten Verringerungen (vgl. Schaubild 13).

3. Zielvorgabe: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Regierungspräsidium Tübingen hatte sich zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber Frauen und Männer darin zu unterstützen, neben der Erwerbstätigkeit auch Familienarbeit leisten zu können, ohne dass sich dies auf die berufliche Entwicklung nachteilig auswirkt. Durch flexible Arbeitszeiten, der großzügigen Gewährung unterschiedlichster Teilzeitmodelle, Pflegezeiten und Beurlaubungen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Vor allem aber die großzügige Ermöglichung von alternierender Telearbeit und mobilem Arbeiten hat hierzu im Berichtszeitraum einen wichtigen Beitrag geleistet. Ablesbar sind eingetretene Verbesserungen z.B. daran, dass der Anteil weiblicher Vollzeitarbeitskräfte von 2015 bis 2021 von rd. 25 % auf 35 % gestiegen ist.

4. Zielvorgabe: Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur

Das Regierungspräsidium Tübingen hat sich zum langfristigen Ziel gesetzt, eine Beschäftigungsstruktur zu erzielen, bei der es keine Hinweise dafür gibt, dass das Geschlecht der Beschäftigten zu Vor- oder Nachteilen führt. Im Vergleich zu 2015

ist ein Anstieg des Frauenanteils festzustellen, dies gilt sowohl für den Beamten- als auch für den Tarifbereich (Schaubild 2).

In den Laufbahnen des hD und gD sind inzwischen Männer und Frauen zu gleichen Anteilen vertreten, in der Laufbahn des mD sind Frauen überrepräsentiert.

IV. Ziele für den Chancengleichheitsplan 2021 - 2027

Die Ziele des vorliegenden Chancengleichheitsplans müssen vor dem Hintergrund der erarbeiteten Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur und den Feststellungen zur Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans neu festgelegt werden. Dabei sind die im ChancenG vorgegeben Zielvorgaben zu beachten.

1. Zielvorgabe zu Einstellungen:

Nach § 6 Abs. 2 ChancenG sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. 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.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den vorliegenden Chancengleichheitsplan hat ergeben, dass zum Stichtag 30.06.2021 Frauen in der Laufbahn des höheren Dienstes mit 49 % nur noch knapp unterrepräsentiert sind, 242 Frauen und 251 Männer (Schaubild 4).

Im gehobenen Dienst sind 300 Frauen und 312 Männer beschäftigt. Das ist exakt die gleiche prozentuale Verteilung zwischen Frauen (49 %) und Männern (51 %) wie im höheren Dienst.

Das Regierungspräsidium Tübingen wird auch künftig in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen, zur Besetzung mit Frauen vorsehen, soweit Frauen mit der

erforderlichen Qualifikation zu gewinnen sind. Auch in den Berufen mit technischer Ausrichtung soll dem Ziel einer paritätischen Besetzung nähergekommen und soweit möglich vermehrt Frauen eingestellt werden.

In der Laufbahn des mittleren Dienstes sind mit 55 % Frauen in der Mehrheit (304 Frauen und 253 Männer). D.h. eine Zielvorgabe zur Einstellung von Frauen in den mittleren Dienst muss der Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Tübingen in Zukunft nicht mehr vorsehen.

2. Zielvorgabe zu Beförderungen und Höhergruppierungen:

Das ChancenG sieht vor, dass bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen ist (§ 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG).

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2021 hat ergeben, dass Frauen in verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen noch unterrepräsentiert sind. Der Chancengleichheitsplan muss deshalb weiterhin das Ziel enthalten, den Anteil der Frauen in solchen Besoldungs- / Entgeltgruppen deutlich zu erhöhen. Dies gilt insbesondere im hD für die Besoldungsgruppen A 15 und A 16, im gD ab Entgeltgruppe 11 und bei den Statusämtern A 11, A 13 und A 13 +Z im mittleren Dienst in der Entgeltgruppe E 9a sowie den Spitzenämtern A 9 und A 9+Z.

Das Regierungspräsidium Tübingen wird deshalb weiterhin das Ziel verfolgen, den Frauenanteil gerade auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen noch keine Parität herrscht, durch Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten kontinuierlich zu erhöhen.

3. Zielvorgabe zu den Vorgesetzten und Leitungsfunktionen:

Im Bereich der Vorgesetzten und Leitungsfunktionen sind Frauen im Regierungspräsidium Tübingen trotz der in den letzten Jahren erzielten Steigerung um 5 % immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Daher muss der Chancengleichheitsplan auch weiterhin das Ziel einer Steigerung des Frauenanteils bei der Besetzung dieser Funktionen enthalten.

4. Zielvorgabe zu Aufstieg:

Beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen und vom gehobenen in den höheren Dienst soll auch künftig eine paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern angestrebt werden.

5. Zielvorgabe zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch künftig im Fokus der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Regierungspräsidium Tübingen stehen. Die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Karriere soll gefördert werden, z.B. durch eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

6. Zusammenfassung: Ziele des Chancengleichheitsplans bis 2027:

Der Chancengleichheitsplan sieht bis 2027 folgende Ziele vor:

- Das Regierungspräsidium Tübingen wird auch künftig im höheren und gehobenen Dienst mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen, zur Besetzung mit Frauen vorsehen, soweit Frauen mit der erforderlichen Qualifikation zu gewinnen sind. Auch in den Berufen mit technischer Ausrichtung soll dem Ziel einer paritätischen Besetzung nähergekommen und soweit möglich vermehrt Frauen eingestellt werden.
- Das Regierungspräsidium Tübingen strebt weiterhin das Ziel an, den Frauenanteil in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen noch keine Parität herrscht, durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten kontinuierlich zu erhöhen.
- In allen Laufbahnen bzw. bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten soll darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt werden als Männer.
- Der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll weiter gesteigert werden.
- Beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen und vom gehobenen in den höheren Dienst soll auch künftig eine paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern angestrebt werden.

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch künftig im Fokus der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Regierungspräsidium Tübingen stehen.

V. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit

Nach § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen der Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden kann.

Die Maßnahmen betreffen das Verfahren der Personalauswahl im Rahmen von Einstellungen, bei Entscheidungen über Beförderungen, Höhergruppierungen und bzgl. der weiteren beruflichen Entwicklung. Wichtig sind aber vor allem auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Es sind nach wie vor überwiegend Frauen, die neben der beruflichen Tätigkeit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in der Familie übernehmen. Deshalb sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig. Sie tragen unmittelbar dazu bei, die beruflichen Chancen von Frauen zu erhöhen und Nachteile im Hinblick auf die berufliche Entwicklung zu verringern.

Die Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Laufbahnen, in den Spitzenämtern der Laufbahnen und in den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorhanden ist. Zwar haben die Frauen aufgeholt, um diese Entwicklung zu verstärken sind jedoch auch künftig Maßnahmen zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz geboten.

1. Personalauswahl

1.1 Stellenausschreibungen:

Sämtliche Stellenausschreibungen im Regierungspräsidium Tübingen erfolgen unter Berücksichtigung der §§ 9 ChancenG, 11 LBG. Ausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral, es sei denn ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Frauen werden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Im Jahr 2020 wurde folgender Textbaustein, der in der Regel Bestandteil jedes Ausschreibungstextes ist, mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zeitgemäß formuliert:

„Die Stelle ist grundsätzlich teilbar. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Schwerbehinderte Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt.

Beim Regierungspräsidium Tübingen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie großgeschrieben. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind uns wichtig und werden durch flexible Arbeitszeitmodelle umgesetzt. Wir ermöglichen eine ausgewogene Work-Life-Balance, bieten mobile Arbeitsmöglichkeiten, sehr gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein attraktives Gesundheitsmanagement.

Ihre Mobilität unterstützen wir mit dem Job Ticket BW.“

Dieser Text ist Ausdruck einer modernen Verwaltung und die angesprochenen Aspekte sprechen die Vorteile einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst gegenüber der freien Wirtschaft an. Gerade auch die Teilbarkeit von Stellen, die großzügige Möglichkeit von Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen, sind hier Punkte, die den Kreis weiblicher Bewerberinnen erweitern soll.

Bei der Ausschreibung von Leitungspositionen enthält der Ausschreibungstext regelmäßig den Hinweis, dass die Landesverwaltung bemüht ist, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Flankierend sollen Vorgesetzte und Personalverantwortliche gezielt geeignete Frauen ansprechen, ihre Bewerbung auf freie Stellen anregen und sie motivieren, sich auf Vorgesetzten- und Leitungspositionen zu bewerben.

1.2 Personalbeschaffung:

Mit Maßnahmen, wie dem Besuch verschiedener Hochschulen und Personalmessen und einem großen Angebot an Praktikumsplätzen versucht das Regierungspräsidium insbesondere junge Menschen für das Regierungspräsidium zu gewinnen. Hierbei werden die Vorteile einer Beschäftigung im Öffentlichen Dienst für Frauen thematisiert.

1.3 Vorstellungs-/Personalauswahlgespräche:

Die Fachabteilung entscheidet anhand des ausgeschriebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofils über die Bewerberauswahl. In Bereichen, in denen Frauen

unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie das vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen können, § 10 Abs. 1 ChancenG. Die BfC wird zu allen Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen eingeladen, über ihre Teilnahme entscheidet sie selbst, § 10 Abs. 3 ChancenG. Ihr werden alle Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung gestellt, die die Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Damit wird ihre frühzeitige Einbindung in die Entscheidung über eine Einstellung gewährleistet und sie wird in die Lage versetzt, an der Entscheidungsfindung gestaltend mitzuwirken und Einfluss darauf zu nehmen.

1.4 Einstellungen und beruflicher Aufstieg:

Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die dabei erlangten überfachlichen Kompetenzen (sogenannte Schlüsselqualifikationen) finden in die Eignungsbeurteilung, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind, Eingang. Da Fragen zu Familien- und Pflegeaufgaben im Bewerbungs- und Personalauswahlgespräch unzulässig sind, obliegt es der oder dem Betroffenen selbst, solche Qualifikationen von sich aus anzusprechen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann die Förderung von Frauen als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.

Geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen dürfen nicht berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 ChancenG).

1.5 Einstellungen auf Ausbildungsplätze:

Während im Bereich der Ausbildung zum Verwaltungswirt / zur Verwaltungswirtin und zum Bauzeichner / zur Bauzeichnerin bereits eine weibliche Überrepräsentanz gegeben ist, wird das Regierungspräsidium Tübingen bei der Vergabe der Studienplätze der Dualen Hochschule Mosbach weiterhin versuchen, durch

geeignete Maßnahmen, z.B. durch gezielte Ansprache und Werbung mit weiblichen Identifikationsfiguren, den Frauenanteil zu erhöhen.

1.6 Dienstliche Beurteilung:

Wichtigstes Instrument der Personalauswahlentscheidung ist die dienstliche Beurteilung. Verschiedene Maßnahmen haben das Ziel, geschlechtsbezogenen Nachteilen von Frauen im Rahmen der dienstlichen Beurteilung gegenüber Männern entgegenzuwirken. So ist gesetzlich geregelt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen (vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG).

Die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden werden im Hinblick auf das Abschneiden von Frauen und Teilzeitbeschäftigten ausgewertet. Beurteilerinnen und Beurteiler werden bei Einleitung der Regelbeurteilungsrunden durch Schulung für die besondere Problematik bei der Beurteilung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten und Frauen sensibilisiert. Die Personalverwaltung achtet bereits bei laufender Regelbeurteilungsrunde auf das voraussichtliche Abschneiden der Frauen und Teilzeitbeschäftigten und wirkt ggf. möglichen Fehlentwicklungen entgegen.

2. Personalentwicklung:

Das Regierungspräsidium hat das Ziel den Frauenanteil, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu steigern.

Ein Instrument hierzu ist das Mitarbeitergespräch. Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs sollen Führungskräfte ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung aufzeigen, sie motivieren, davon Gebrauch zu machen und sie bei der Entwicklung persönlicher Kompetenzen zu unterstützen. Geeignete Frauen sollen im Mitarbeitergespräch auf die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung aufmerksam gemacht werden und motiviert werden, Maßnahmen umzusetzen, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Beispielsweise kann es hierbei um die Teilnahme an den Führungskreisen, um Abordnungen mit dem Ziel der Erweiterung der beruflichen Erfahrung, die Anregung zu einer

Bewerbung auf einen freien Dienstposten oder die Teilnahme an einem Auswahlverfahren für den Aufstieg gehen.

2.1 Netzwerken mit der BfC:

In den Zeiten der Pandemie wurde seitens der BfC über das Intranet Networking-Termine für Frauen angeboten, die sich entweder beruflich weiter entwickeln möchten oder Austausch im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wünschen. Diesbezüglich finden im Abstand von etwa 6 bis 8 Wochen einstündige digitale Treffen im kleinen Kreis statt. Bei bestehendem Interesse können sich Frauen an die BfC wenden und in den betreffenden Verteiler aufgenommen werden. Weitere Terminserien sind vorgesehen.

2.2 Mentoring:

Es wurden verschiedene Mentoringkonzepte geprüft und herausgearbeitet, dass zunächst Veranstaltungen im Sinne von Kamingesprächen angeboten werden sollen. Das Konzept sieht vor, dass eine Führungskraft mehreren Teilnehmerinnen in kleiner Runde Informationen zum eigenen Werdegang gibt, Fragen beantwortet und dass ein vertrauensvoller Dialog entsteht. Informationen zu den entsprechenden Veranstaltungen werden über das Intranet oder über entsprechende Frauenmailverteiler kommuniziert. Geplant sind zwei bis drei Termine pro Jahr. Die Plätze werden nach Eingang der Rückmeldung vergeben.

2.3 Führungskräfteentwicklung für den höheren Dienst:

Auf der Grundlage des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung sowie des Führungskräfteentwicklungskonzepts des Innenministeriums wurden bei den Regierungspräsidien jeweils Führungskreise F1 eingerichtet und beim Innenministerium ein Führungskreis F2. Durch die Teilnahme an diesen Führungskreisen sollen Nachwuchsführungskräfte ihre Kompetenzen erweitern und ausbauen.

Frauen sind in den Führungspositionen in der Innenverwaltung immer noch unterrepräsentiert. Das Führungskräfteentwicklungskonzept des Innenministeriums sieht deshalb vor, dass bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Führungskreise das Interesse des Landes berücksichtigt werden muss, den Anteil

von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Im Führungskräfteentwicklungskonzept der Innenverwaltung für den höheren Dienst wird die Erfahrung in der Familienarbeit (Erziehung, Pflege) bei der Erfüllung der Anforderungsprofile für die Übertragung höherwertiger Aufgaben berücksichtigt.

2.4 Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst:

Das Ressortkonzept des Innenministeriums für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst berücksichtigt in allen Phasen des Aufstiegs (Zulassung, Praxisförderung, Aufstiegslehrgang) die Ziele und Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes. So wird bereits bei der Zulassung zur Praxisförderung auf die Verpflichtung der Dienststelle nach § 11 Absatz 1 ChancenG hingewiesen, den Frauenanteil unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen, soweit Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Auch das Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und verschiedenen Dienstbefreiungen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit oder Urlaub von längerer Dauer wird hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass für die Zulassung zur Praxisförderung der jeweilige Beschäftigungsumfang keine Rolle spielen darf. Beim Ablauf der Praxisförderung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bediensteten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben entsprechend zu berücksichtigen. Dies kann im Einzelfall zum Beispiel durch mobiles Arbeiten bzw. geeignete Teilabordnungen erreicht werden.

2.5 Aufstiegskonzept vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst:

Für besonders befähigte Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes besteht nach dem Landesbeamtengesetz BW die Möglichkeit des Aufstiegs in den gehobenen Dienst. Hierzu hat das Regierungspräsidium ein Aufstiegskonzept entwickelt. Maßgebend für die Auswahl sind die dienstlichen Beurteilungen, ggf. Stellungnahmen der bisherigen Vorgesetzten, sowie ein strukturiertes Auswahlgespräch oder ein Assessmentcenter. Zuletzt haben ausschließlich Frauen an diesem Aufstiegskonzept teilgenommen.

3. Fort- und Weiterbildung:

3.1 Frauenfortbildung:

Das Regierungspräsidium Tübingen fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung durch ein umfangreiches und vielseitiges Fortbildungsprogramm. Die nach § 12 ChancenG vorgesehene berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert, indem Seminare speziell für Frauen angeboten werden. Die Planung von Fortbildungen soll dabei die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten und sich an der Planung und Gestaltung zu beteiligen.

Bei Fort- und Weiterbildungen für alle, werden Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Maßnahme berücksichtigt. Führungskräfte sind gehalten, weibliche Beschäftigte gezielt auf die Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen hinzuweisen und zu motivieren. Die Beschäftigten können jederzeit ihre Fortbildungswünsche gegenüber ihren Vorgesetzten formulieren.

3.2 Führungskräftefortbildung:

Chancengleichheit ist Führungsaufgabe. Es ist deshalb geplant, Führungskräfte durch Fortbildungsmaßnahmen für Genderthemen zu sensibilisieren. Mit der Stabstelle Organisationsentwicklung (SOE) sollen derartige Veranstaltungen unter Einbeziehung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) mit geeigneten Referenten geplant und durchgeführt werden.

4. Girls-/Boys-Day:

Eine Möglichkeit, Mädchen schon während ihrer Schulzeit für techniknahe Berufe zu interessieren, bietet die Teilnahme am „Girl's-Day“. Er kann dazu beitragen, das Interesse der jungen Frauen für technische Berufe zu wecken. Dieser Tag ist eine Orientierungsinitiative, die u.a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Gleiches gilt umgekehrt auch für Jungen, die wir beispielsweise für den Beruf des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes begeistern wollen.

In jedem Jahr findet sowohl ein Girls-Day als auch ein Boys-Day statt. Hier werden im Regierungspräsidium Tübingen Einblicke in verschiedene Berufe gegeben, bei denen bundesweit der Frauen- bzw. Männeranteil unter 40 % liegt.

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Um ein gesundes und gutes Arbeitsklima zu schaffen, wird die Mitarbeiterschaft durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützt. Dabei werden sämtliche Aspekte des körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens eingebunden, um damit eine gute Basis für gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt eine zentrale Bedeutung zu.

Der verantwortungsvolle Umgang mit der eigenen Gesundheit ist gerade auch in den Zeiten der Doppelbelastung durch Beruf und Familie von großer Bedeutung und ein Angebot zur Stressbewältigung und Achtsamkeit; zugleich aber auch eine Plattform, um ein Miteinander zu ermöglichen und ein gesundes Betriebsklima und Zufriedenheit zu fördern.

6. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:

Der Verpflichtung, Familien- und Pflegeaufgaben möglichst gut mit dem Beruf zu vereinbaren, trägt das Regierungspräsidium Tübingen vor allem durch das großzügige Angebot von zeitlich flexiblem Arbeiten, Teilzeit und den Möglichkeiten des mobilen Arbeitens Rechnung.

Der Blick auf die aktuellen Rahmenbedingungen zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch das Credo der jüngeren Generation einer ausgewogenen Work-Life-Balance die Stellschraube ist, mit der Frauen und Männer für eine Stelle im öffentlichen Dienst gewonnen, gehalten und auch gefördert werden können. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten, großzügige Beurlaubungsmöglichkeit und zuletzt auch verstärkte Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind Möglichkeiten, die es erleichtern, Familie, Pflege und Beruf „unter einen Hut zu bringen“.

6.1 Arbeitszeit und Teilzeit:

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten erleichtern die individuelle Lebensplanung und ermöglichen Familien- und Erwerbsleben besser miteinander zu verbinden. Mit der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) und der DV Arbeitszeit des Regierungspräsidiums Tübingen wird ein bedarfsorientierter Rahmen zur Gestaltung der individuellen Arbeitszeiten durch gleitende Arbeitszeiten und Gewährung von Überstundenabbau an 24 Tagen im Jahr geboten.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Rahmenarbeitszeit, die bislang von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr galt, am Abend um eine Stunde bis 21:00 Uhr erweitert und kann für mobil Arbeitende bei Nachweis von Familien- oder Pflegeaufgaben noch großzügiger erweitert werden. Bei erkrankten Kindern unter 12 Jahren oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen bieten sowohl das Sozialgesetzbuch für die Tarifbeschäftigten als auch die AzUVO für die Beamtinnen und Beamte großzügige Möglichkeiten der Freistellung.

Im Regierungspräsidium Tübingen arbeiten zum Stichtag 1662 Mitarbeitende, davon 517 in Teilzeit, was einem Anteil von 31 % entspricht. Teilzeitbeschäftigung ist für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf von zentraler Bedeutung, denn damit lassen sich längere Beurlaubungen ohne Dienstbezüge vermeiden. Das Regierungspräsidium Tübingen ermöglicht unterschiedliche Teilzeitmodelle, die dem individuellen Bedarf der Beschäftigten überwiegend Rechnung tragen. Teilzeitbeschäftigung ist auch während der Elternzeit und in einer Pflegezeit sowie als Familienpflegezeit möglich. Dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit wird regelmäßig in dem gewünschten Teilzeitmodell, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, entsprochen. Teilzeitbeschäftigung wird auch im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ermöglicht, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Anteil der in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Führungskräfte) liegt bei 5 Prozent.

6.2 Mobiles Arbeiten:

Durch die mit mobilem Arbeiten verbundene Flexibilisierung der Arbeitsorganisation soll den Mitarbeitenden eine bessere Abstimmung von Beruf und privater

Lebensführung ermöglicht werden. Zusammen mit dem Örtlichen Personalrat wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten entwickelt, die den in der Pandemie gewonnen positiven Erfahrungen mit mobilem Arbeiten Rechnung trägt.

6.3 Abwesenheiten - beruflicher Wiedereinstieg:

Kolleginnen und Kollegen, die in Mutterschutz, Elternzeit, beurlaubt oder außerhalb vom Geschäftsbereich des Innenministeriums abgeordnet sind oder ein Sabbatjahr nehmen, haben in dieser Zeit keinen Zugang auf Informationen im Intranet des Regierungspräsidiums Tübingen. Auf Antrag können sie für den per Passwort geschützten CENTEX-Projektraum freigeschaltet werden, der von der Beauftragten für Chancengleichheit mit wesentlichen Inhalten aus dem Intranet befüllt und gepflegt wird. Dies ermöglicht den Kolleginnen und den Kollegen auch von zuhause aus und damit via privatem Internetzugang die wichtigsten Informationen und News beim Regierungspräsidium Tübingen abzurufen.

Darüber hinaus ist auch das digitale Mitarbeitermagazin über die Homepage des Regierungspräsidiums Tübingen aus dem Privatbereich nach vorheriger Eingabe eines Nutzernamens und Passwort aufrufbar. Auch hier können in Abwesenheit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin am „Leben des RPT“ teilnehmen.

6.4 Servicestelle Beruf und Familie:

Die beim Regierungspräsidium Tübingen eingerichtete Servicestelle Beruf und Familie steht den Mitarbeitenden für Fragen und Anregungen zur Verfügung. Sie nimmt sich Themen an wie der Organisation eines Ferienbetreuungsangebots, Notfallbetreuung, Tapsi, Hilfe- und Pflegebedürftigkeit, Wiedereinstieg, Work-Life-Balance und anderes mehr.

6.5 Kinderbetreuung:

Im Regierungspräsidium Tübingen, besteht seit über 25 Jahren ein Betreuungsangebot für Kinder von ein bis drei Jahren durch die Kleinkindgruppe TAPSI

e.V. Die Kleinkindgruppe Tapsi e.V. ist ein kleiner freier Träger der Stadt Tübingen, untergebracht in Räumen des Regierungspräsidiums Tübingen. Tapsi e.V. ist ein wichtiger Baustein, um überwiegend Eltern aus Tübingen und seinen Teilorten bei der Vereinbarkeit von Kind und Beruf zu unterstützen.

Bei einem Ausfall der Kinderbetreuung und keine anderweitige Alternative besteht, können Eltern ihre Kinder im Ausnahmefall mit ins Büro bringen. Dazu stehen im Haupthaus an der Pforte für die Beschäftigung zwei rollbare Spielkisten zur Verfügung, die tagesweise ausgeliehen werden können.

Nachdem berufstätige Eltern mit schulpflichtigen Kindern die Schulferien mit ihrem Jahresurlaub nicht voll und ganz abdecken können, hat bisher die beim Regierungspräsidium Tübingen etablierte „Mühlbachbande“, die in den ersten vier Wochen der Sommerferien stattgefunden hat, die Eltern entlastet. Aufgrund der Pandemie konnte die Ferienbetreuung seit 2020 nicht mehr angeboten werden. Die „Mühlbachbande“ wurde abgelöst durch Zusammenstellung und Veröffentlichung der vielfältigen Ferienbetreuungsangebote in der Region Tübingen und der größeren Standorte des Regierungspräsidiums Tübingen im Intranet.

VI. Geltungsdauer und Bekanntmachung

Der Chancengleichheitsplan hat eine Gültigkeit von sechs Jahren und umfasst den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2027.

Die Bekanntmachung erfolgt zum einen intern über das Intranet, zum anderen extern auf der Homepage des Regierungspräsidiums Tübingen.

