

Zwischenbericht

zum

Chancengleichheitsplan
(2015 - 2021)

für das

Regierungspräsidium Tübingen

2018



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Inhaltsverzeichnis:

1. Einführung

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

2.1 Zahl der Beschäftigten (Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte)

2.2 Zahl der Beschäftigten (Voll- und Teilzeit)

2.3 Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

2.3.1 Höherer Dienst

2.3.2 Gehobener Dienst

2.3.3 Mittlerer Dienst

3. Stellenbesetzungen

3.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungen

3.2 Einstellungen

3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

3.3.1 Beförderungen

3.3.2 Höhergruppierungen

4. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz der Frauen

4.1 Einführungsfortbildung für den höheren Dienst

4.2 F1-Kreis

4.3 Fortbildung für neu ernannte Referatsleiterinnen und Referatsleiter

4.4 Gehobener Dienst

4.5 Mittlerer Dienst

5. Gremienbesetzung

6. Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

7. Bekanntmachung

Vorwort:

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.

1. Einführung

Nach dem seit 27.02.2016 geltenden Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) ist nach drei Jahren ein Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Tübingen (2015 - 2021) zu erstellen. Die Erhebung der Daten des Chancengleichheitsplans erfolgte zum Stichtag 30.06.2015. Die Daten des Zwischenberichts wurden zum Stichtag 30.06.2018 erhoben.

Gemäß § 8 ChancenG sind folgenden Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
3. die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und
4. die Gremienbesetzung nach § 13.

Der Zwischenbericht bildet zum einen die Beschäftigungsstruktur des Regierungspräsidiums Tübingen ab und stellt zum anderen den Stand der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele zum Abbau geringerer Repräsentanzen von Frauen dar.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

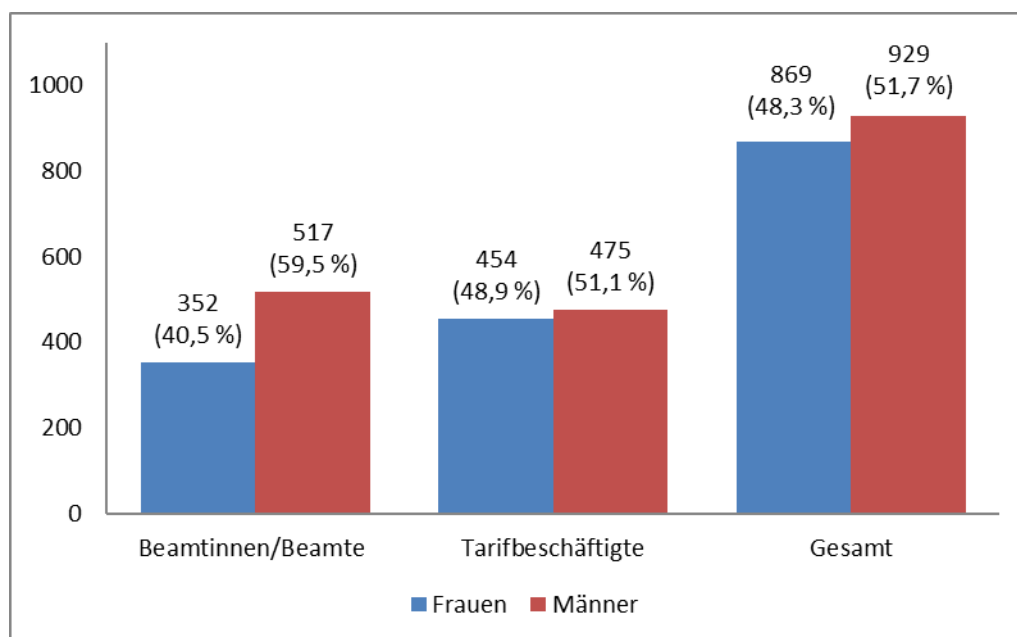
2.1 Zahl der Beschäftigten (Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte)

Beim Regierungspräsidium Tübingen waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 1.798 Personen beschäftigt, davon 806 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 44,8 %. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten stieg damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2015 (42,3 %) um 2,5 Prozentpunkte.

	Beamtinnen / Beamte	Tarifbeschäftigte	Gesamt
Frauen	352	454	806
Männer	517	475	992
Gesamt	869	929	1798

Die Verteilung der Geschlechter (in Klammern in Prozentangaben) bei den Beamtinnen / Beamten und den Tarifbeschäftigten stellt sich wie folgt dar:

Schaubild 1

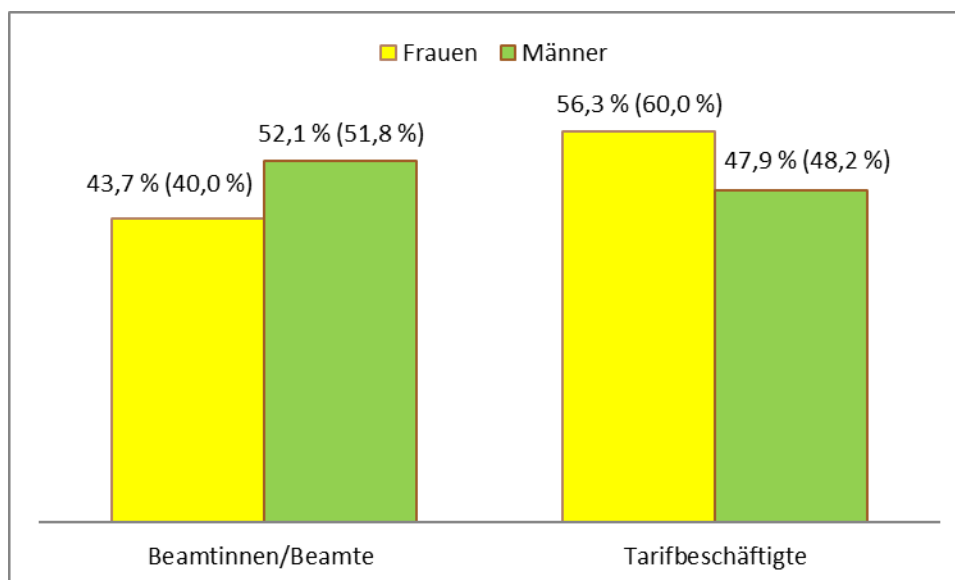


Die Anzahl an Beamtinnen stieg im Vergleich zum Stichtag 30.06.2015 (36,2 %) um mehr als 4 Prozentpunkte auf 40,5 % und erfuhr somit erneut eine Steigerung. Diese ist vornehmlich auf Neueinstellungen in das Beamtenverhältnis zurückzuführen. Im Vergleich zu den männlichen Kollegen sind Beamtinnen aber weiterhin unterrepräsentiert. Aktuell sind beim Regierungspräsidium Tübingen 19 % weniger Frauen im Beamtenverhältnis als Männer, was etwa einem Verhältnis von 2 zu 3 entspricht.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten besteht zwischen Frauen und Männern nach wie vor ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis. Gegenüber den Verhältnissen zum Stichtag 30.06.2015 ergab sich hier lediglich eine leichte Erhöhung des Frauenanteils von damals 48,2 % auf jetzt 48,9 %.

Stellt man die Zahlen **differenziert nach Geschlechtern**, somit bezogen auf die jeweilige Summe der Frauen und der Männer dar (Prozentangaben zum 30.06.2015 in Klammern), zeigt sich folgendes Bild:

Schaubild 2



Der Anteil an beamteten Frauen stieg um fast 4 Prozentpunkte, der bei den Männern nur um 0,3 Prozentpunkte. Gegenüber den beamteten Männern liegt der Wert mit 43,7 Prozent bei den Frauen nach wie vor hinter dem der Männer mit 52,1 Prozent. Mit der erfolgten

Steigerung hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern von bislang 11,8 Prozentpunkten zum Stand 30.06.2015 auf noch 8,4 Prozentpunkte verringert.

Im Tarifbereich ist es umgekehrt; hier sind die Frauen mit 56,3 % mehrheitlich vertreten. Dort hat sich die Differenz von bislang 11,8 Prozentpunkten weiter verringert und beträgt zum Stichtag noch 8,4 Prozentpunkte.

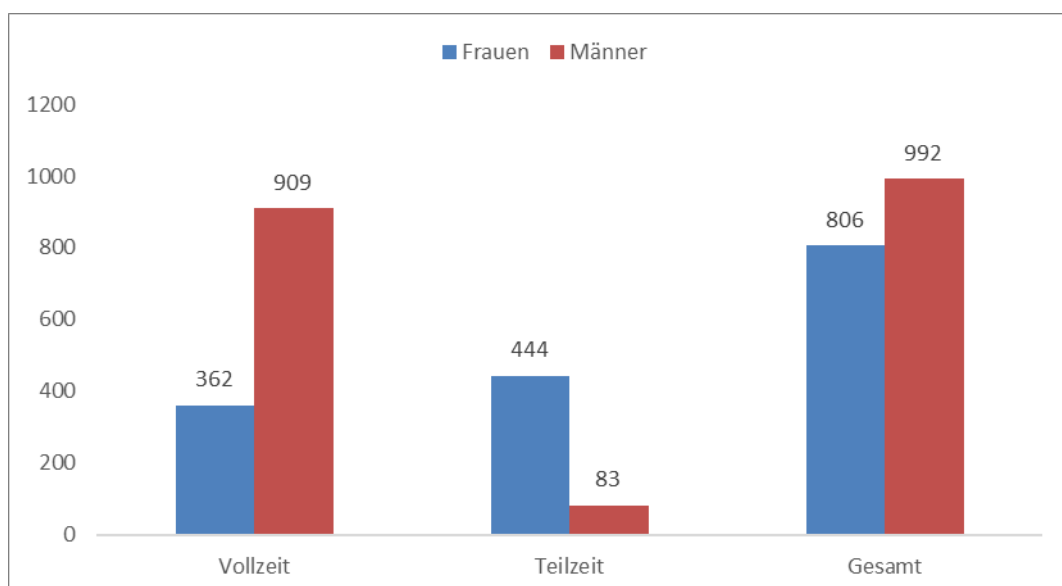
Für beide Berufsgruppen und Geschlechter kann festgestellt werden, dass sich die jeweiligen Anteile langsam aber stetig in Richtung eines paritätischen Verhältnisses bewegen.

2.2 Zahl der Beschäftigten (Voll- und Teilzeit)

Die Beschäftigtenzahl, gegliedert nach Voll- und Teilzeit:

	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	362	444	806
Männer	909	83	992
Gesamt	1271	527	1798

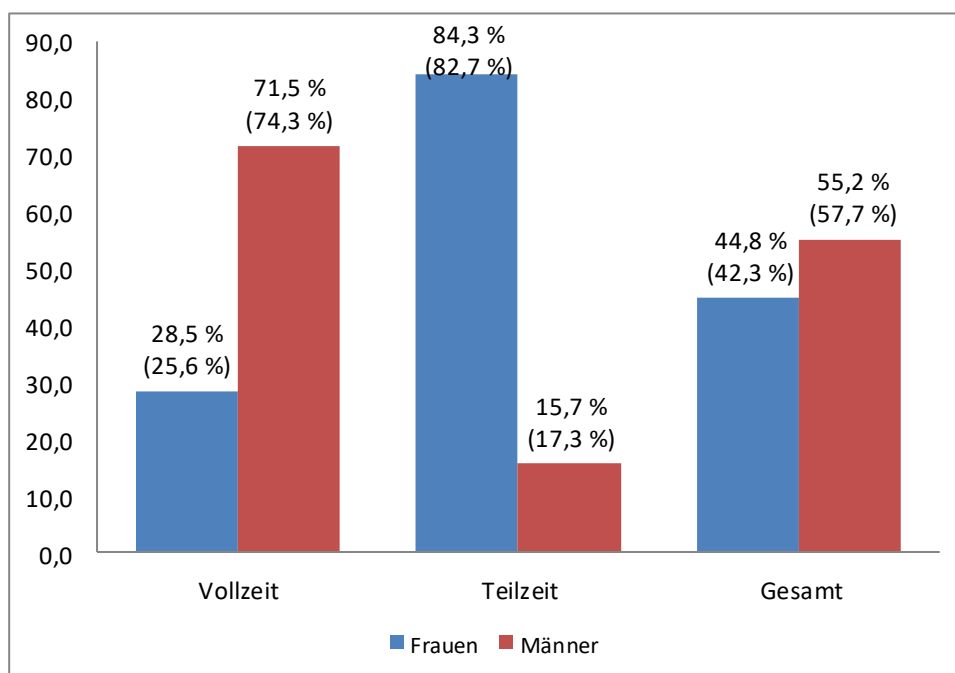
Schaubild 3



Den Zahlen ist zu entnehmen, dass Männer im Vergleich zu Frauen in 2,5-facher Anzahl in Vollzeit arbeiten, hingegen Frauen im Vergleich zu Männern mehr als 5-mal so oft in Teilzeit beschäftigt sind.

In Prozentzahlen ausgedrückt stellt sich dies wie folgt dar (Prozentangaben zum 30.06.2015 in Klammern):

Schaubild 4



Gegenüber 2015 ist bei den vollzeitbeschäftigten Frauen eine Steigerung von knapp 3 Prozentpunkten zu verzeichnen. Dennoch bleibt ihr Anteil im Vergleich zu den Männern weiterhin und deutlich unter einem Drittel. Auch bei der Teilzeittätigkeit erfuhr der Frauenanteil eine Steigerung, hier um 1,6 Prozentpunkte. Rund 84 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Der Anteil der Männer beträgt rund 16 %. Dieses Verhältnis deutet darauf hin, dass es überwiegend Frauen sind, die neben dem Beruf noch anderweitige Verpflichtungen wie insbesondere Familienaufgaben wahrnehmen und ggf. sich der Pflege von Angehörigen widmen.

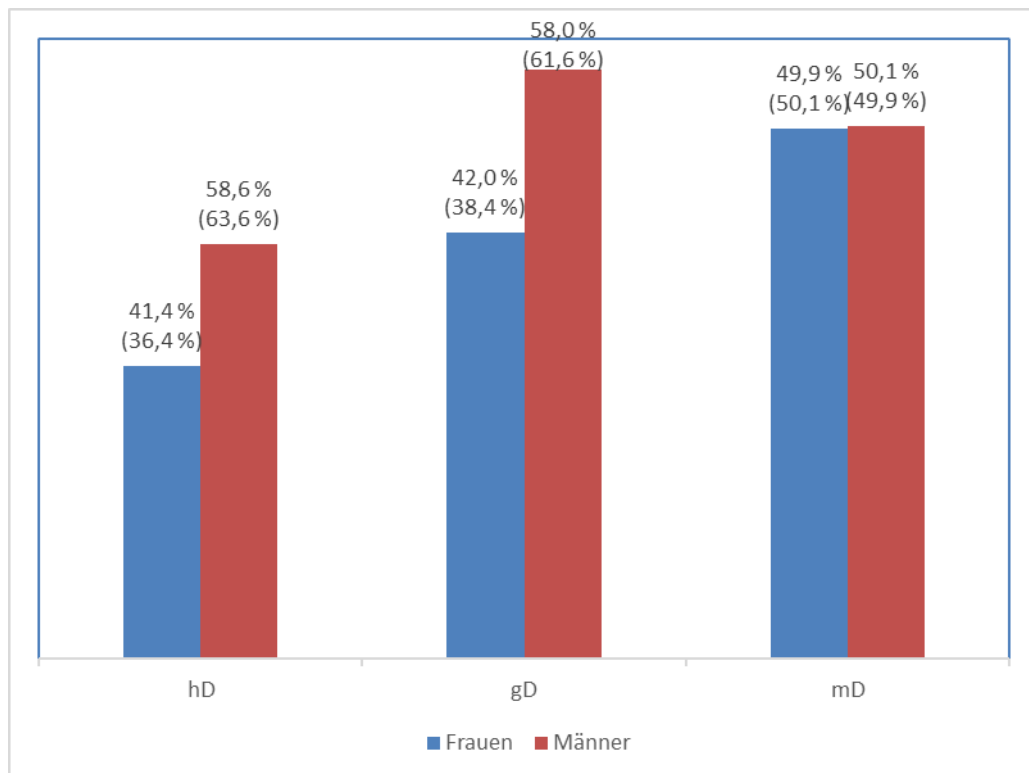
2.3 Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Den Laufbahngruppen der Beamtinnen / Beamten des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes wurden die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten entsprechend zugeordnet:

	hD	gD	mD	Gesamt
Frauen	189	275	342	806
Männer	268	380	344	992
Summe	457	655	686	1798

In Prozentzahlen ergibt sich folgendes Bild (Prozentangaben zum 30.06.2015 in Klammern):

Schaubild 5



Die Darstellung nach Laufbahngruppen zeigt, dass sich die Werte im höheren und gehobenen Dienst weiter aneinander annähern; im Bereich des mittleren Dienstes verbleibt es bei einem nahezu ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

Konkret hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst um 5 Prozentpunkte erhöht; damit beträgt das Verhältnis ca. 41 zu 59 %. Im gehobenen Dienst erfolgte eine Steigerung um 3,6 Prozentpunkte; das Verhältnis hier beträgt 42 zu 58 %.

Im mittleren Dienst liegt der Frauen- und Männeranteil mit rund 50 % in etwa gleich auf.

Die einzelnen **Laufbahngruppen** werden im Folgenden dargestellt (**jeweils ohne Auszubildende**):

Hinweis: Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes liegt vor, wenn in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Hierzu ist eine differenzierte Betrachtung nach der Besoldungs- und Entgeltgruppe erforderlich.

2.3.1 Höherer Dienst

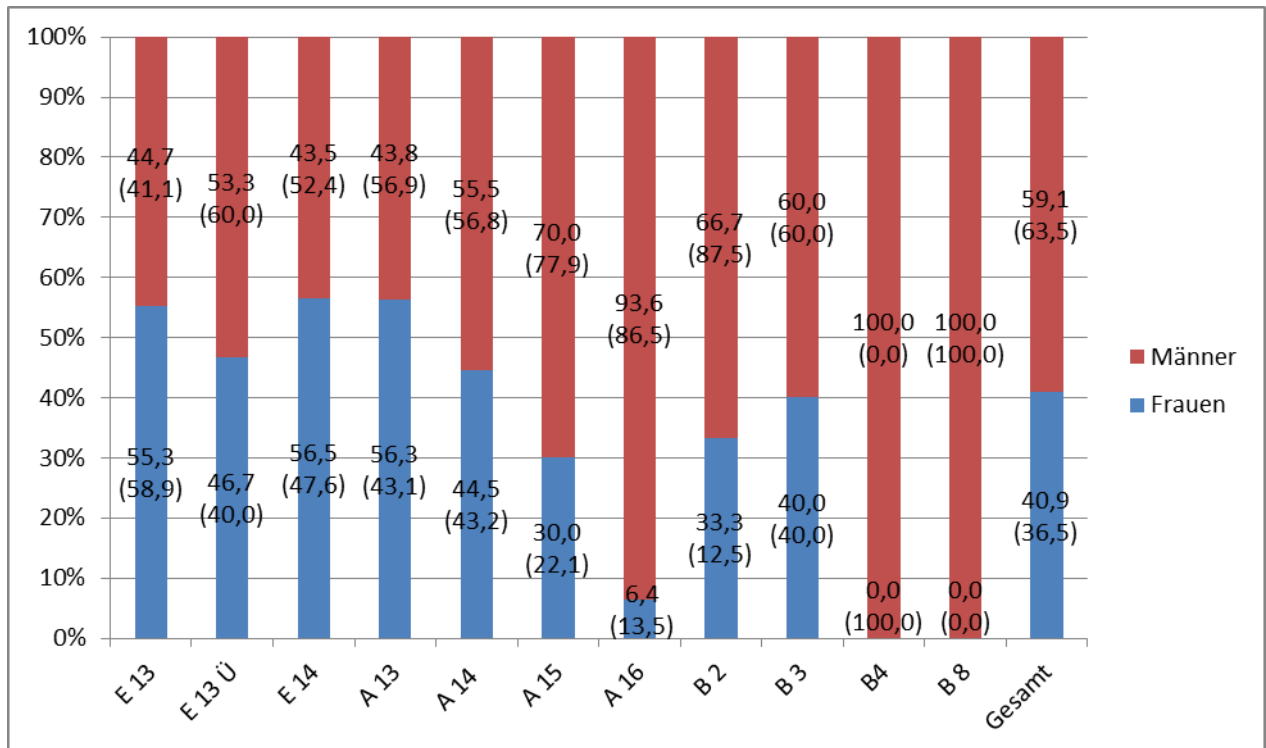
hD	E 13	E 13 Ü	E 14	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 3	B4	B 8	Gesamt
Frauen	47	7	13	27	57	30	3	3	2	0	0	189
Männer	38	8	10	21	71	70	44	6	3	1	1	273
Summe	85	15	23	48	128	100	47	9	5	1	1	462

Es ist abzulesen, dass von E 13 bis A 13 die Frauen - in E 13 Ü ausgeglichen - den größeren Anteil besetzen. Ab A 14 bis B 8 dreht sich dieses Bild. Sehr große Unterschiede sind nach wie vor in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 vorhanden.

In absoluten Zahlen sind mehr Männer als Frauen im höheren Dienst. Mit einer Anzahl von 273 gegenüber 189 Frauen macht dies ein Plus von 84 Personen aus.

In Prozentzahlen ergibt sich daraus folgendes Bild (Prozentangaben zum 30.06.2015 in Klammern):

Schaubild 6



Betrachtet man die Anteile von Frauen und Männern pro Entgelt- und Besoldungsgruppe, dann ist herauszuheben, dass der Frauenanteil von Entgeltgruppe E 13 Ü bis Besoldungsgruppe B 2 - mit Ausnahme Besoldungsgruppe A 16 - jeweils gestiegen ist. In Entgeltgruppe E 13 ist der Frauenanteil zwar zurückgegangen, dennoch stellen sie weiterhin die Mehrheit. In der Entgeltgruppe E 14 und der Besoldungsgruppe A 13 stellen die Frauen ebenfalls die Mehrheit; hier sind es die Männer, die unterrepräsentiert sind.

Eklatante Unterschiede sind nach wie vor bei der Besoldungsordnung A in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16. Diese Positionen werden mit 70 % bzw. mit über 90 % von Männern besetzt. Die Steigerungen des Frauenanteils in den darunterliegenden Besoldungsgruppen lassen hoffen, dass sich diese in den nächsten Jahren im Zuge von Beförderungen auch in die Statusämter A 15 und A 16 fortsetzen.

Der Rückgang des Frauenanteils in A 16 ging mit einer gleichzeitigen Verschiebung hin zur Besoldungsgruppe B 2 einher. In Besoldungsgruppe B 3 blieben die Verhältnisse dieselben, in der Besoldungsgruppe B 4 hat sich das Verhältnis umgekehrt (Wechsel in der Position des Regierungsvizepräsidenten). Bezogen auf alle vier Regierungspräsidien sind die Hausleitungen ausgeglichen.

Insgesamt betrachtet konnte das Verhältnis Männer zu Frauen im höheren Dienst zu Gunsten der Frauen um fast 4,5 Prozentpunkte gesteigert werden (vgl. letzte Säule).

2.3.2 Gehobener Dienst

gD	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A13+Z	Gesamt
Frauen	25	54	23	3	0	14	20	38	77	22	0	276
Männer	30	55	45	18	9	6	22	48	79	57	7	376
Summe	55	109	68	21	9	20	42	86	156	79	7	652

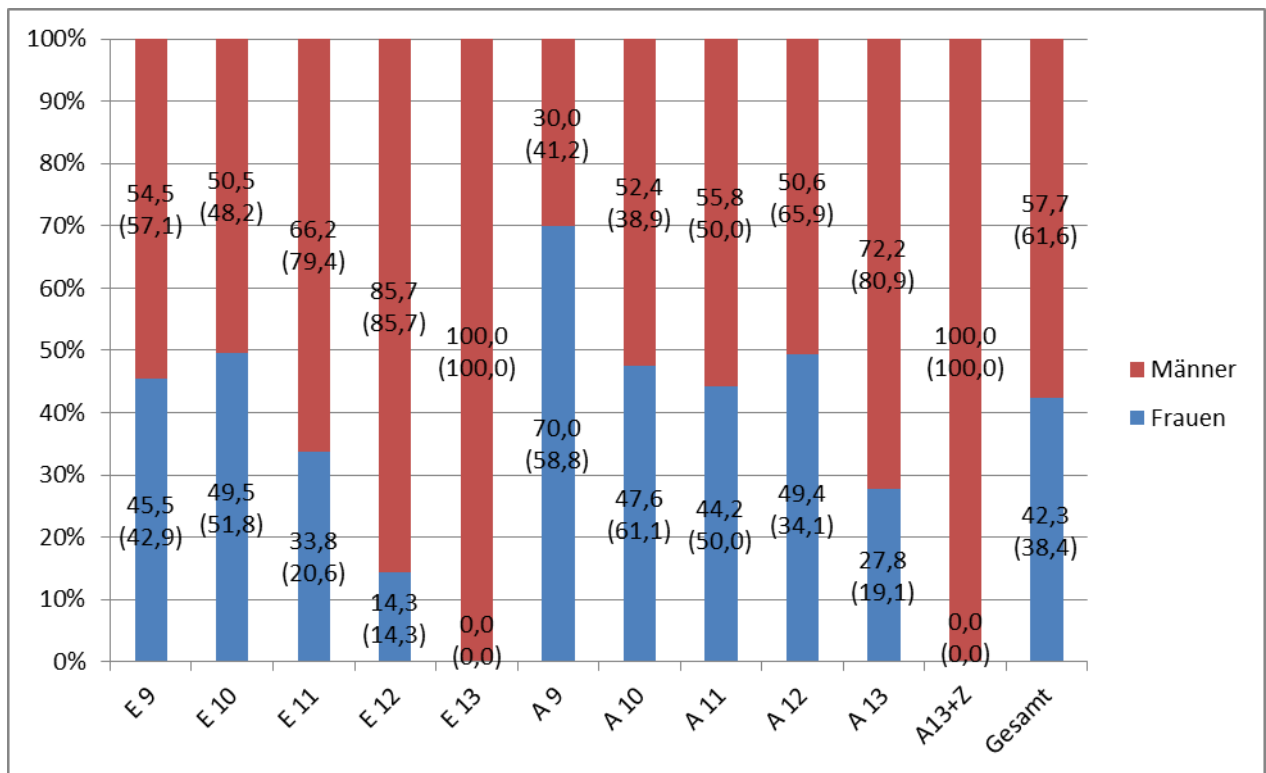
Im gehobenen Dienst sind die Zahlen in der Entgeltgruppe E 10 sowie in den Besoldungsgruppen A 10 und A 12 nahezu ausgeglichen. Ansonsten ist der Frauenanteil - mit Ausnahme in A 9 - geringer.

Im Tarifbereich ist in der höchsten Entgeltgruppe 13 dieser Laufbahn keine Frau vertreten. Das gleiche gilt für das Spitzenamt A 13 +Z im Beamtenbereich. In beiden Fällen sind es ausschließlich Männer im technischen Bereich, die diese höchsten Positionen bekleiden und zu einer klaren Unterrepräsentanz der Frauen führen.

Insgesamt beträgt die Differenz im gehobenen Dienst Männern zu Frauen exakt 100.

In Prozentzahlen ergibt sich folgendes Bild (Prozentangaben zum 30.06.2015 in Klammern): *vgl. nächste Seite*

Schaubild 7



Grundsätzlich sind Steigerungen des Frauenanteils in den Entgeltgruppen E 9 und E 11 herauszuheben, obgleich sich dies in absoluten Zahlen als gering oder hoch erweisen kann; in den Besoldungsgruppen trat dies erheblich bei A 9 (> 11 Prozentpunkte = +4), bei A 12 (> 15 = +35) und bei A 13 (> 8 = +9) ein. In der Besoldungsgruppe A 9 sind es die Männer, die deutlich unterrepräsentiert sind (weniger als die Hälfte). Zurückzuführen ist dies überwiegend auf die Neueinstellungen von Frauen im gehobenen Dienst.

In etwa gleich blieben die Verhältnisse in den Entgeltgruppen E 10, E 12 und in E 13. Eine Verringerung erfuhr hingegen der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 10 und A 11; bei A 13 +Z trat keine Änderung ein. Nach wie vor sind die höchsten Positionen im Tarif- wie im Beamtenbereich ausschließlich von Männern besetzt. Auch in der Entgeltgruppe 12 sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Insgesamt betrachtet konnte das Verhältnis Frauen zu Männern im gehobenen Dienst zu Gunsten der Frauen um knapp 4 Prozentpunkte gesteigert werden (vgl. letzte Säule).

2.3.3 Mittlerer Dienst

mD	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	A6	A7	A8	A9	A9+Z	A10	Gesamt
Frauen	8	0	11	105	66	3	52	33	6	7	21	15	6	0	333
Männer	0	4	3	117	16	6	59	47	0	14	13	30	12	4	325
Summe	8	4	14	222	82	9	111	80	6	21	34	45	18	4	658

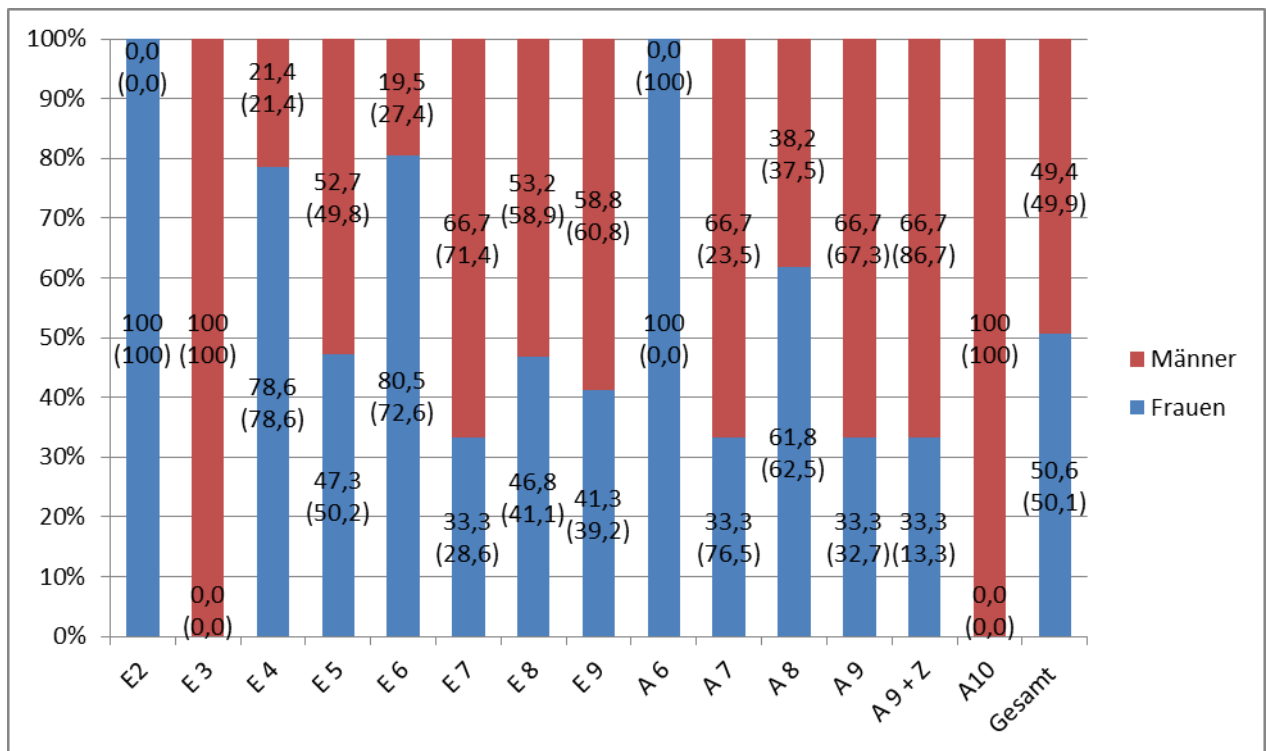
Im mittleren Dienst sind unter Berücksichtigung der Entgeltgruppen E 2 bis E 5 die Zahlen insgesamt betrachtet ausgewogen; es sind jeweils 124 Männer und Frauen, die in diesen Entgeltgruppen eingruppiert sind.

In der Entgeltgruppe 6 haben die Frauen den deutlich höheren Anteil, hingegen sind in den Entgeltgruppen 7 bis 9 jeweils mehr Männer beschäftigt.

In den Besoldungsgruppen A 6 bis A 9+Z wechseln sich die Geschlechter bei den Mehrheiten ab. Festzustellen ist, dass in den beiden letzten Besoldungsämtern der Männeranteil jeweils das Doppelte des Frauenanteils ausmacht.

Zur Besoldungsgruppe A 10 ist anzumerken, dass es sich hierbei um das Spitzenamt der Sonderlaufbahn im mittleren Straßenmeisterdienst handelt, seit jeher eine klassische Männerdomäne.

In Prozentzahlen ergibt sich folgendes Bild (Prozentangaben zum 30.06.2015 in Klammern): *vgl. nächste Seite*

Schaubild 8

Keine Änderungen sind bei den Entgeltgruppen E 2 (ausschließlich Frauen) und E 3 (ausschließlich Männer) zu verzeichnen. In den Entgeltgruppen E 4, E 5 und E 9 sind die Zahlen in etwa wie in bisherigem Umfang. Steigerungen zu Gunsten des Frauenanteils haben sich in den Entgeltgruppen E 6, E 7 und E 8 ergeben. Durch die hohe Steigerung von rund 8 Prozentpunkten in Entgeltgruppe 6 sind dort die Männer noch deutlicher unterrepräsentiert als bisher.

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich bei der Besoldungsgruppe A 6 eine Umkehr zu Gunsten der Frauen eingestellt. Der hohe Frauenanteil in A 7 ging um etwas weniger als die Hälfte zurück, im Gegenzug erhöhte sich der zuvor geringe Männeranteil um mehr als das 2,5-fache. In den Besoldungsgruppen A 8 und A 9 gab es keine nennenswerten Veränderungen; in A 8 haben die Frauen etwas weniger als Zweidrittel Anteil, in A 9 sind es die Männer, die Zweidrittel der Stellen besetzen. Letzteres gilt auch für A 9+Z, wobei der Frauenanteil bei dieser hochwertigen Gruppe um das 2,5-fache gestiegen ist. Aus nachvollziehbaren Gründen ergab sich keine Änderung in der Besoldungsgruppe A 10 - auch

auf längere Sicht werden diese Stellen von männlichen Straßenmeistern bei den Autobahnmeistereien belegt sein.

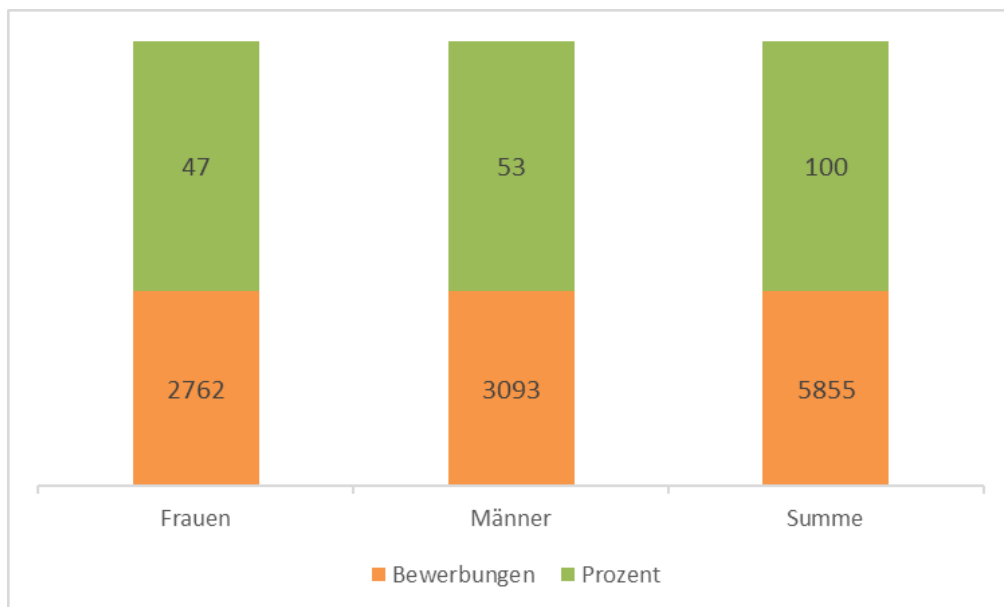
Insgesamt betrachtet ist der mittlere Dienst weiterhin in etwa je zur Hälfte auf Frauen und Männern aufgeteilt, wobei gegenüber der letzten Erhebung der Frauenanteil marginal gestiegen ist (vgl. letzte Säule).

3. Stellenbesetzungen

3.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Berichtszeitraum waren 376 Stellenausschreibungen im Verfahren, auf die 5.855 Bewerbungen eingingen.

Schaubild 9



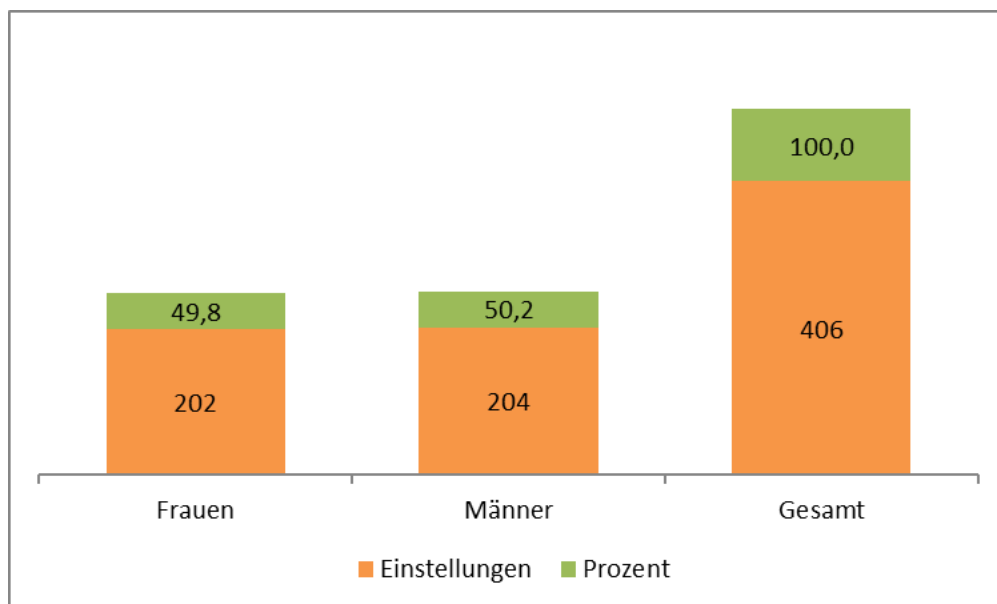
Bei der Anzahl an Bewerbungen haben die Männer gegenüber den Frauen ein Plus von 331, was einem höheren Anteil von 6 % entspricht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass eine Vielzahl der ausgeschriebenen Stellen dem technischen Bereich angehören und diese nach wie vor vornehmlich männlich dominiert sind.

3.2 Einstellungen

Einstellungen erfolgten mit einer Anzahl von 406 Köpfen. Das Plus gegenüber den Ausschreibungsverfahren mit 376 ist im Gros darin begründet, weil es sich um eine Stichtagerhebung handelt und Arbeitsvertragsabschlüsse aus Ausschreibungsverfahren, die bis 30.06.2015 noch in Gang gesetzt wurden, erst im Berichtszeitraum ab 01.07.2015 und später in zählbare Einstellungen mündeten.

Die Einstellungen von Frauen und Männern waren im Erhebungszeitraum ausgeglichen. Von den 406 Einstellungen entfielen 202 auf Frauen und 204 auf Männer, was somit für jedes Geschlecht anteilig rund 50 % ausmacht.

Schaubild 10



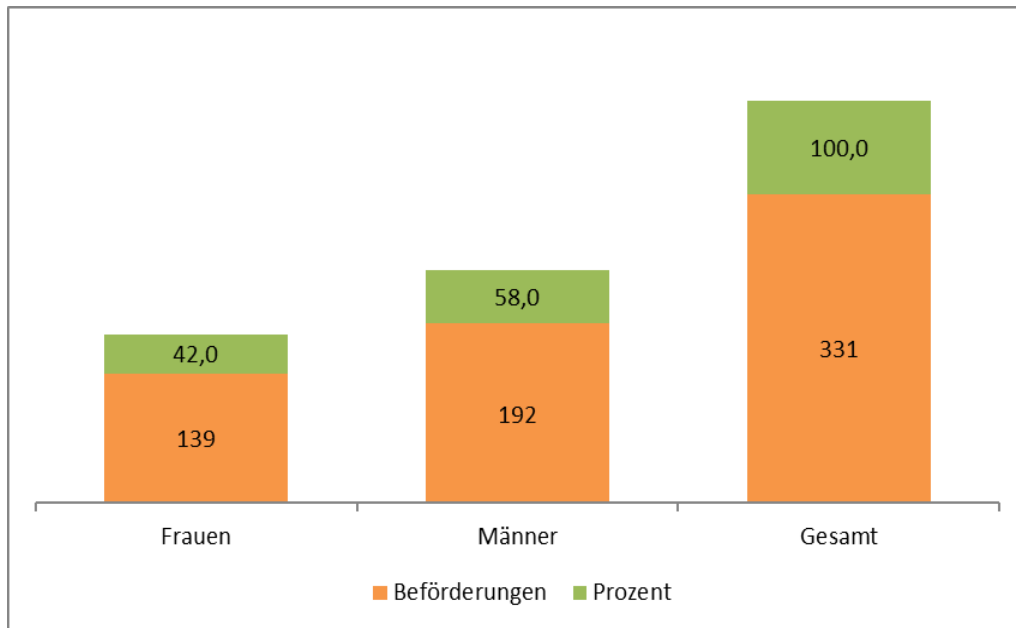
Setzt man die Bewerberzahlen aus Schaubild 9 zu den erfolgten Einstellungen ins Verhältnis, ist den Frauen bei den Stellenbesetzungen mit einer geringfügig günstigeren Relation für sich entscheiden. Für die Frauen ergibt sich ein Wert von 7,3 %, für die Männer ein Wert von 6,6 %.

Der Unterschied bei den Geschlechtern liegt bei den Bewerbungszahlen bei 6 Prozentpunkten, bei den Einstellungen nur noch bei 0,4 Prozentpunkten.

3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

3.3.1 Beförderungen

Schaubild 11



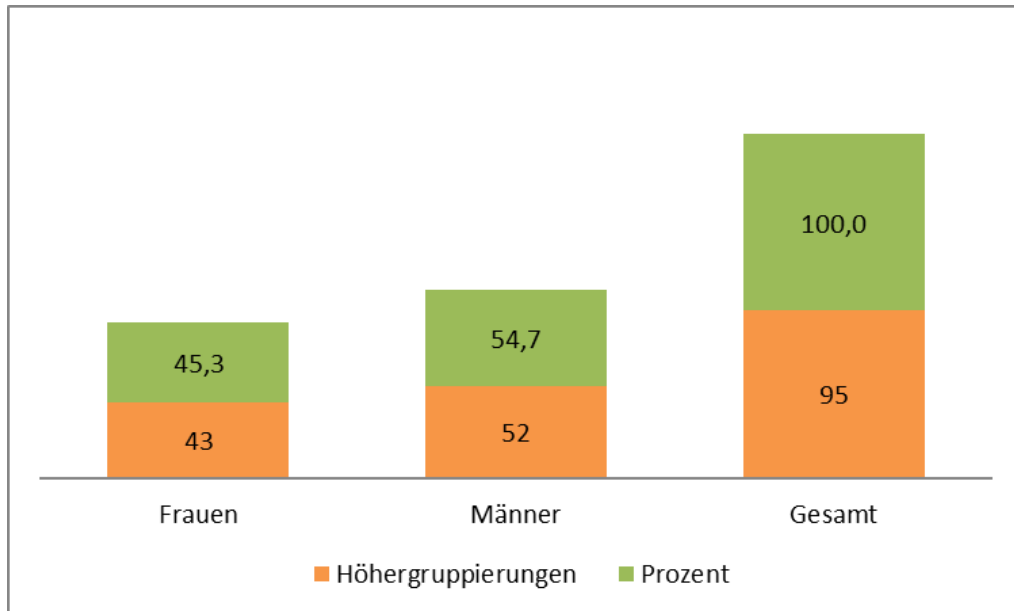
Im Erhebungszeitraum liegt der Anteil der Beförderungen von Männern gegenüber dem der Frauen um 16 Prozentpunkte höher, was in Köpfen 53 bedeutet. Dieser Überhang muss jedoch unter Berücksichtigung der in einem Beamtenverhältnis stehenden Frauen und Männern (vgl. Tabelle 2.1) differenziert betrachtet werden.

Setzt man die jeweilige Beförderungszahl der Geschlechter von 139 Frauen und 192 Männern zu den im Beamtenverhältnis stehenden Frauen mit 352 und Männern mit 517 ins Verhältnis, relativiert sich der vermeintlich große Unterschied von 53 Beförderungen.

Ausgehend von diesen Zahlen haben die Frauen mit einer Beförderungsanzahl von 139 einen Wert von rund 40 % erreicht, während die Männer auf einen geringeren Wert von rund 37 % kommen. Eine geschlechtsbezogene Bevorzugung kann daraus nicht abgelesen werden.

3.3.2 Höhergruppierungen

Schaubild 12



Im Erhebungszeitraum wurden 9 Männer mehr als Frauen höhergruppiert; die Differenz beträgt 9,4 Prozentpunkte.

Wenn man auch hier die jeweilige Höhergruppierungszahl der Geschlechter von 43 Frauen und 52 Männern zu den im Beschäftigtenbereich (vgl. Tabelle 2.1) stehenden Frauen mit 454 und Männern mit 475 ins Verhältnis setzt, so haben die Männer mit einer Höhergruppierungsanzahl von 52 einen geringfügig besseren Wert von rund 11 % gegenüber den 43 höhergruppierten Frauen mit rund 9,5 % erreicht. Eine geschlechtsbezogene Bevorzugung ist auch hier nicht zu erkennen.

4. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz der Frauen

Unter diesem Punkt sollen auch die Aufstiegskonzepte vom mittleren in den gehobenen und vom gehobenen in den höheren Dienst erwähnt werden. Letztlich werden auch von

diesen Personen, die sich im Rahmen eines Auswahlverfahrens für den Aufstieg durchgesetzt haben, Fortbildungen absolviert.

Aufgrund der obigen Auswertungen leiten sich die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - wie nachfolgend aufgeführt - ab.

Im höheren Dienst sind Frauen - wie oben unter Ziffer 2.3.1 dargestellt - unterrepräsentiert.

Beim gehobenen Dienst ist eine Unterrepräsentanz der Frauen, zwar nicht in allen Bereichen, aber im Gesamten gegeben (vgl. dazu 2.3.2).

Weiterhin zeigt sich unter 2.3.3 zwar ein zahlenmäßig ausgewogener mittlerer Dienst, was allerdings im Tarifbereich bei Entgeltgruppe 9 und im Beamtenbereich in den beiden letzten Ämtern, also in der Besoldungsgruppe A 9 für den nichttechnischen Dienst und A 9 + Z für den technischen Dienst, nicht der Fall ist.

Die Fortbildungsbereiche, in denen Unterrepräsentanzen bestehen, werden zunächst wie folgt beschrieben:

4.1 Einführungsfortbildung für den höheren Dienst

Die Einführungsqualifizierung dient dazu, die neu hinzugekommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine konsequente und weitsichtige Führungskräfteentwicklung für die Innenverwaltung vorzubereiten.

4.2 F1-Kreis

Der etwa alle zwei bis drei Jahre installierte F1-Kreis setzt sich aus dem Kollegenkreis des höheren Dienstes mit kurzer bis mittlerer Berufserfahrung zusammen mit dem Ziel, soziale und persönliche Kompetenzen auszubauen und Führungskompetenzen zu gewinnen.

4.3 Fortbildung für neu ernannte Referatsleiterinnen und Referatsleiter

In dieser Fortbildung für die mittlere Führungsebene werden die neuen Referatsleitungen mit den Führungsaufgaben des höheren Dienstes vertraut gemacht.

4.4 Gehobener Dienst

Für einen möglichen Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst hat das Innenministerium ein entsprechendes Ressortkonzept erstellt. Hierzu hat das Regierungspräsidium Tübingen ergänzende Bestimmungen erlassen.

4.5 Mittlerer Dienst

Aus dem mittleren Dienst besteht die Möglichkeit in den gehobenen Dienst aufzusteigen. Das Regierungspräsidium Tübingen hat hierzu ein entsprechendes Aufstiegskonzept entwickelt.

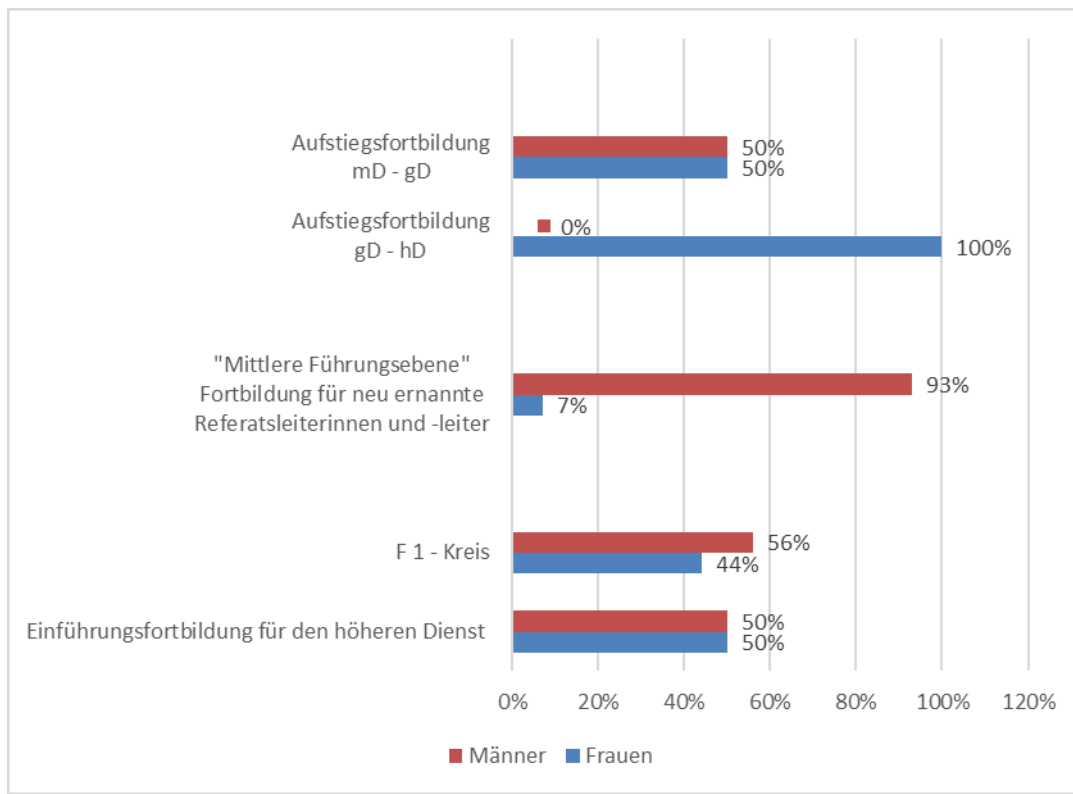
Aus nachstehender Übersicht sind die vorgestellten Fortbildungen nebst den Teilnehmerzahlen (in Klammer gerundet in Prozent) ersichtlich:

	Einführungsfortbildung für den höheren Dienst	F 1 - Kreis	"Mittlere Führungsebene" Fortbildung für neu ernannte Referatsleiterinnen und -leiter	Aufstiegsfortbildung gD - hD	Aufstiegsfortbildung mD - gD
Frauen	190 (50 %)	8 (44 %)	3 (7 %)	1 (100 %)	1 (50 %)
Männer	187 (50 %)	10 (56 %)	40 (93 %)	0 (0 %)	1 (50 %)

Die prozentualen Anteile der Geschlechter geben folgendes Bild:

vgl. nächste Seite

Schaubild 13



Während die Anteile bei den Geschlechtern bei fast allen Fortbildungen prozentual bei jeweils etwa rund 50 % liegen, klaffen sie bei der Fortbildung „Mittlere Führungsebene“ deutlich auseinander. Hier beträgt der Frauenanteil gerade mal rund 7 %. Ausgehend von den Zahlen aus dem Chancengleichheitsplan 2015 - 2021 und der beispielsweise Betrachtung von Besoldungsgruppe A 15, waren die Verhältnisse seinerzeit 23 Frauen zu 81 Männern (Differenz von 58). Daraus lässt sich der jetzt geringe Frauenanteil von 7 % erklären. Betrachtet man jedoch das jetzige Verhältnis zum Stichtag 30.06.2018, wiederum auf Besoldungsgruppe A 15 bezogen, mit 30 Frauen zu 70 Männern (Differenz von 40), so ist hier eine veritable Steigerung festzustellen.

Die Prognose für die Zukunft kann, wenn man die jetzigen Zahlen betrachtet, positiv beurteilt werden, denn der Frauenanteil hat sich von A 15 und abwärts gesehen - bis auf E 13 - erhöht (vgl. 2.3.1). Eine Ausnahme bildet zudem Entgeltgruppe 13 Ü, die man bei einer Person Unterschied jedoch als ausgewogen bezeichnen muss. Für die kommenden Jahre sind demnach die Männer im höheren Dienst in den vorgenannten Entgelt- und Besol-

dungsgruppen in der Unterzahl. Freilich bleibt trotz dieser Fakten offen, ob die Frauen letztlich auch in den oberen Entgelt- und Besoldungsgruppen ankommen. Hierauf wird ein besonderes Augenmerk zu richten sein.

Zur Aufstiegsfortbildung „gehobenen in den höheren Dienst“ ist anzumerken, dass diese lediglich von einer weiblichen Person absolviert wurde, was einen 100-prozentigen Anteil für die Frauen bedeutet. Dies ist nicht repräsentativ und lässt daher keine Bewertung zu.

5. Gremienbesetzung

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.

6. Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Was die Erfüllung der Zielvorgaben anlangt, so wird zum einen auf die im Chancengleichheitsplan formulierten Zielvorgaben unter Ziffer 4 verwiesen; dies sind kurzgefasst:

1. Einstellungen in unterrepräsentierten Bereichen - mindestens 50 % Frauen;
2. Beruflicher Aufstieg - Erhöhung des Frauenanteiles bei Beförderungen und Höhergruppierungen;
3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - Optimierung / Verbesserung der Rahmenbedingungen;
4. Geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur als langfristiges Ziel.

Zum anderen wird auf die bei o.g. Punkten gemachten Feststellungen und Bewertungen der eingetretenen Veränderungen sowie auf die aktuellen Verhältnisse verwiesen. Dazu kann grundsätzlich angemerkt werden, dass man den im Chancengleichheitsplan festgehaltenen Zielvorgaben etwas nähergekommen ist. Es lässt sich gar resümieren, dass sich die Geschlechteranteile in vielen der aufgezeigten Bereiche weiter aufeinander zu bewegen.

Beispielhaft soll nochmals herausgegriffen werden, dass der Frauenanteil im Beamtenbereich nennenswert und im Tarifbereich marginal gesteigert werden konnte. Auch konnte der Anteil an Vollzeitstellen, die mit Frauen besetzt sind, erhöht werden. Allerdings stieg auch der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen. Die Gründe, die hier oft in der familiären Situation liegen, wird man auch in Zukunft nicht sonderlich stark beeinflussen können. Um in diesem Bereich Änderungen zu erlangen, bedarf es eines gesamtgesellschaftlichen Konzepts, wofür die Politik weitere Weichen stellen muss. Das Regierungspräsidium selbst kann jedoch stets der Frage nachgehen, ob und wie man Männer mehr dahingehend motivieren kann, verstärkt Familienaufgaben wahrzunehmen, damit man auch hier einem Ausgleich bei den vorliegenden Verhältnissen näherkommt.

Für den höheren Dienst ist anzumerken, dass die Frauen in den oberen Entgelt- und Besoldungsgruppen nicht in entsprechend wünschenswertem Umfang ankommen. Dies hat sicher vielerlei Gründe. Unter anderem fehlt es beispielsweise im technischen Bereich am Unterbau, denn es sind vor allem Männer, die im technischen Bereich beschäftigt sind und von daher diese Stellen häufiger besetzen. Abgesehen von den Besoldungsgruppen B 2 und B 3, in denen der Frauenanteil eine Steigerung erfuhr, sind insbesondere bei den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 eklatante Unterschiede zu verzeichnen. Hier wird es Aufgabe des Hauses und vor allem die der Abteilungen sein, Frauen des höheren Dienstes weiterhin zu fördern und sie für Führungsaufgaben vorzubereiten.

Die oben erwähnten Steigerungen des Frauenanteils können auf vieles zurückgeführt werden. Was z.B. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf anlangt, so ist das Haus hier weiter auf einem guten Weg. Die beim Personalreferat eingerichtete Servicestelle Beruf und Familie ist behilflich bei Fragen zur Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Hilfe- und Pflegebedürftigkeit, Wiedereinstieg, Work-Life-Balance etc.. Weiter sind die Bedingungen für die Telearbeit mit der vom 30.06.2017 neuen Dienstvereinbarung erleichtert worden. Sofern demnach die Basisbedingungen - soweit sich diese einrichten lassen - „stimmen“, können diese einen Beitrag dazu leisten, Frauen Erleichterungen bei deren Spagat „Beruf und Familie“ zu verschaffen, was sich wiederum positiv auf deren Entwicklungsmöglichkeiten auswirken kann.

Das Regierungspräsidium Tübingen wurde Ende 2017 von der Familienforschung Baden-Württemberg als familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber ausgezeichnet. Im Rahmen des erstellten Aktionsplans „Zukunftsorientierte Personalpolitik“ wurde eine Vielzahl an Maßnahmen angegangen, um zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gelangen. Beispielhaft sind genannt: Gute Führung & Binnenkultur fördern - Motivierende Perspektiven zur beruflichen Weiterentwicklung aufzeigen - Wiedereinstiegsmanagement bei Auszeiten verbessern u.a..

Um hier am Ball zu bleiben, sollen die bisherigen Anstrengungen durch Maßnahmen wie z.B. Entwicklung eines Mentoring-Konzeptes für Frauen, Definition von Rahmenbedingungen für eventuelles Führen in Teilzeit oder Verbesserung von Angeboten zur Kinderbetreuung erweitert werden. Zudem soll auch etwas für die „weichen“ Faktoren getan werden. Z.B. kann durch Sensibilisierung mit neuen Vorbildern oder durch entsprechende Informationen eine neue Kultur oder Haltung im RPT geschaffen werden, in der alle Beschäftigten genauso viel Anerkennung und Wertschätzung von Vorgesetzten und Kollegen erfahren, egal ob sie in einer Lebensphase eine weniger übliche Rolle (z.B. „Karrierefrau und Rabenmutter“ oder „Hausmann und Vollzeitpapa“) oder eine eher „klassische“ Rolle wählen.

Zukünftig soll das Thema Chancengleichheit / Gleichstellung noch stärker auf die beiden Geschlechter erstreckt werden, wie es z.B. beim „Girls‘ und Boys‘ Day“ schon getan wird, der sich auf Mangelberufe für das weibliche und das männliche Geschlecht bezieht.

7. Bekanntmachung

Der Zwischenbericht wird nach § 7 Abs. 2 ChancenG im Internet veröffentlicht.

Tübingen, 18. Februar 2019

A handwritten signature in blue ink that reads 'Klaus Tappeser'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Klaus Tappeser

Regierungspräsident

Impressum

Herausgeber: Regierungspräsidium Tübingen
 Konrad-Adenauer-Str. 20
 72072 Tübingen

Erstellt durch: Personalreferat unter Beteiligung der Beauftragten für
 Chancengleichheit

Druck: Regierungspräsidium Tübingen, Hausdruckerei

Internet: www.rp-tuebingen.de

Auflage: 30 Exemplare

Tübingen, im Februar 2019