

Zwischenbericht

zum

Chancengleichheitsplan (2021 - 2027)

für das

Regierungspräsidium Tübingen

2024



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort:	3
1. Einführung	3
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	5
2.1 Zahl der Beschäftigten	5
2.2 Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte	6
2.3 Zahl der Beschäftigten (Voll- und Teilzeit)	8
2.4 Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	11
2.4.2 Gehobener Dienst	15
2.4.3 Mittlerer Dienst	17
3. Stellenbesetzungen	19
3.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungen.....	19
3.2 Einstellungen	20
3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen	22
3.3.1 Beförderungen	22
3.3.2 Höhergruppierungen	24
4. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz der Frauen	25
5. Gremienbesetzung	26
6. Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben	26
7. Bekanntmachung	28

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 (2021 - 2027) zu erstellen. Die Erhebung der Daten des Chancengleichheitsplans erfolgte zum Stichtag 30.06.2021. Die Daten des Zwischenberichts wurden zum Stichtag 30.06.2024 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 ChancenG.

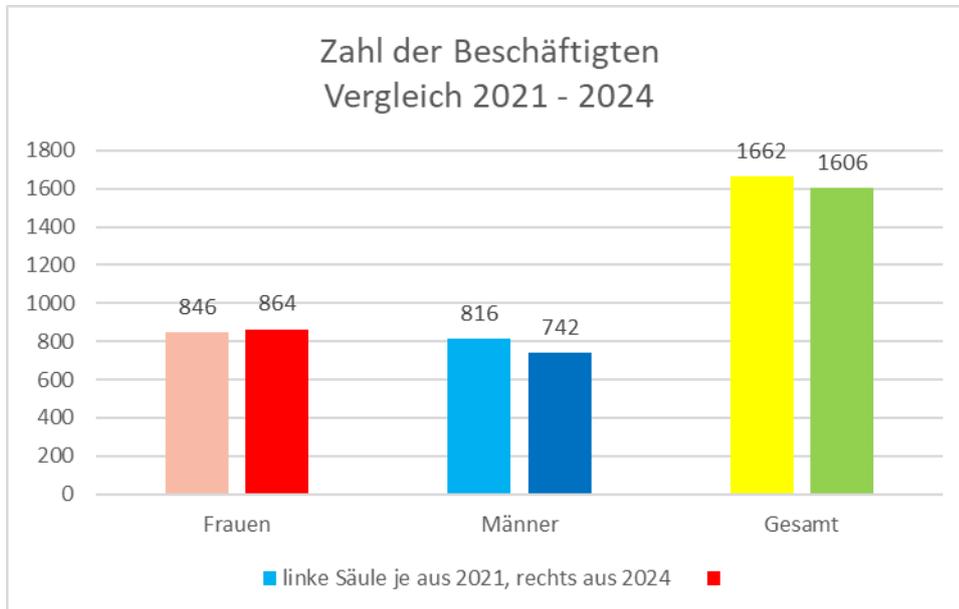
Der Zwischenbericht bildet zum einen die Beschäftigungsstruktur des Regierungspräsidiums Tübingen ab und stellt zum anderen den Stand der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele zum Abbau geringerer Repräsentanzen von Frauen dar.

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

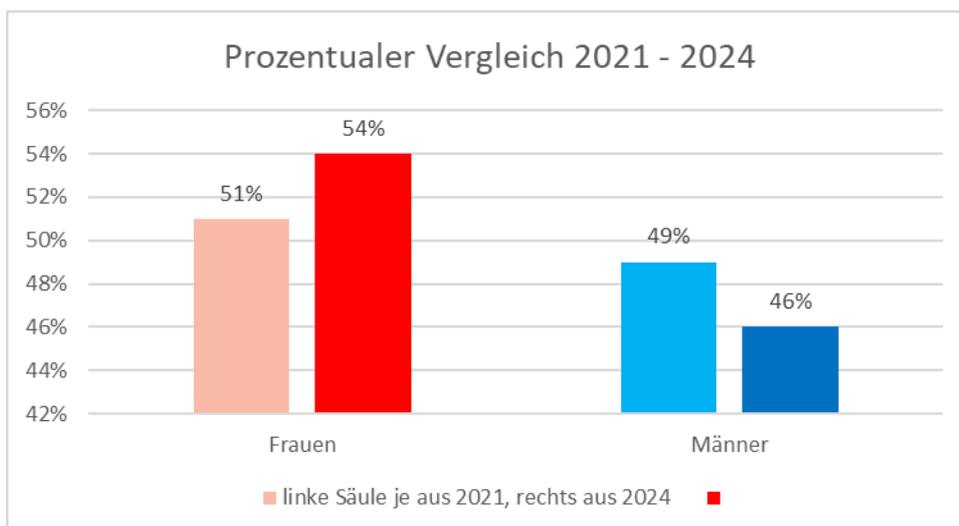
- 2022 wurde die Stabsstelle für Organisationsentwicklung (SOE) eingerichtet. Sie ist Ansprechpartner in allen Fragen der Arbeitssicherheit, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der allgemeinen Fortbildung.
- 2022 wurde die Stabsstelle Energiewende, Windenergie und Klimaschutz geschaffen als zentrale Anlaufstelle zur Unterstützung der Energiewende und den damit verbundenen Themen und Fragestellungen rund um die Belange Energie und Klimaschutz.
- Zum Schutz der Informationssicherheit wurde 2021 ein Informationssicherheitsbeauftragter für das Regierungspräsidium Tübingen bestellt (Dienststellen-CISO). Das Informationssicherheits-Team setzt sich derzeit aus dem Dienststellen –CISO und der Sachbearbeitung für Informationssicherheit zusammen.
- Infolge der Autobahnreform wurde die Abteilung 9 – Landesstelle für Straßentechnik – umstrukturiert und wurde zur Mobilitätszentrale Baden-Württemberg. Ende 2021 erfolgte dann die Eingliederung in das Verkehrsministerium.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

2.1 Zahl der Beschäftigten



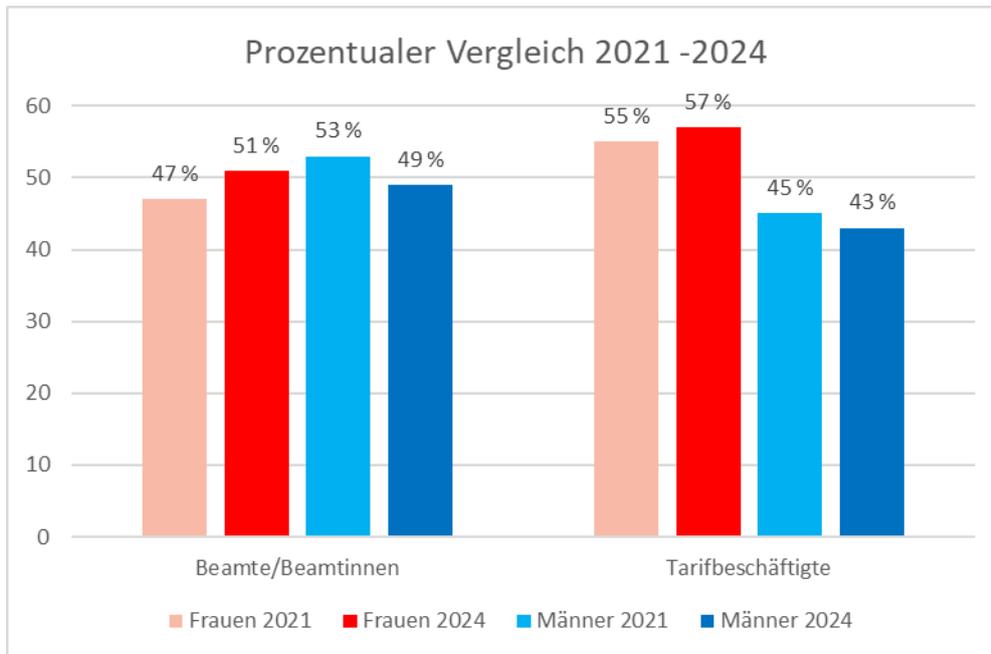
Beim Regierungspräsidium Tübingen waren zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt 1.606 Personen beschäftigt, davon 864 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 54 %. Der Anteil an weiblichen Beschäftigten stieg im Vergleich zum Stichtag 30.06.2021 (51 %) um 3 Prozentpunkte. Frauen stellen die Mehrheit der Beschäftigten im Personalkörper des Regierungspräsidiums und setzen die Entwicklung der Stärkung des Frauenanteils fort.



2.2 Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte

	Beamtinnen/Beamte	Tarifbeschäftigte	Gesamt
Frauen	429	435	864
Männer	412	330	742
Gesamt	841	765	1606

Zieht man einen Vergleich aus den Zahlen vom 30.06.2021 ergibt sich folgendes Bild:



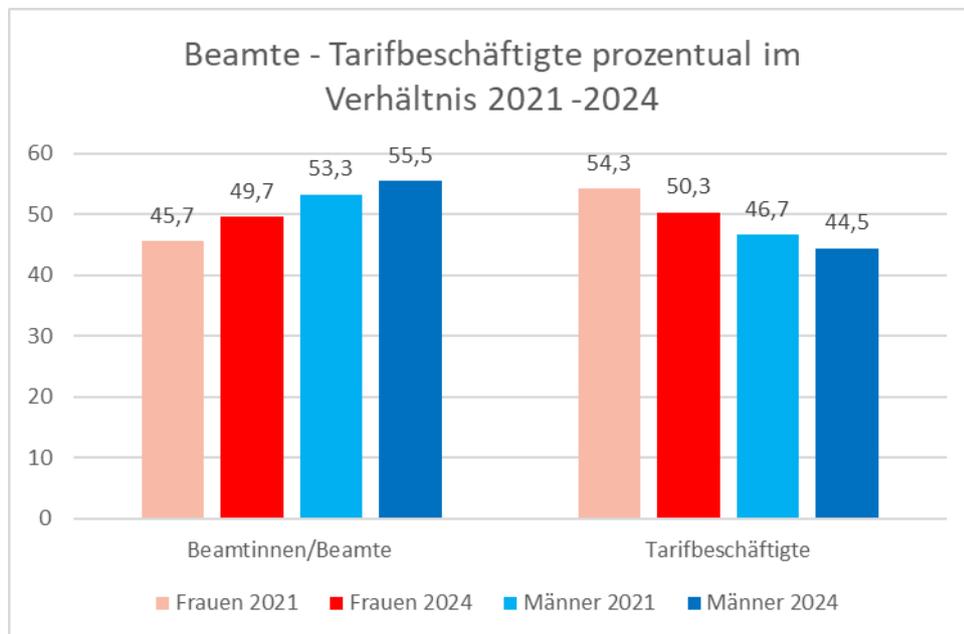
Bei den zum Stichtag 30.06.2024 vorhandenen 1606 Personen des Regierungspräsidiums Tübingen handelt es sich in 841 Fällen um Beamtinnen und Beamte und in 765 Fällen um Tarifbeschäftigte. Der Frauenanteil liegt bei den Beamtinnen und Beamten bei 51 % und bei den Tarifbeschäftigten bei 57 %.

Die Anzahl an Beamtinnen hat im Vergleich zum Stichtag 30.06.2021 um 4 Prozentpunkte auf 51 % zugenommen und erfuhr somit erneut eine Steigerung. Damit übersteigt die An-

zahl der Beamtinnen zum ersten Mal die der männlichen Kollegen und lässt die Unterrepräsentanz hinter sich.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten konnte sich der Frauenanteil nochmals um 2 Prozentpunkte steigern und liegt bereits 14 Prozentpunkte über dem der Männer. Damit gilt erstmals für beide Gruppen (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte): Der Frauenanteil übersteigt somit das vom Chancengleichheitsgesetz vorgeschriebene Ziel einer Parität zwischen Männern und Frauen.

Stellt man die Zahlen **differenziert nach Geschlechtern**, somit bezogen auf die jeweilige Summe der Frauen und der Männer dar, zeigt sich folgendes Bild:



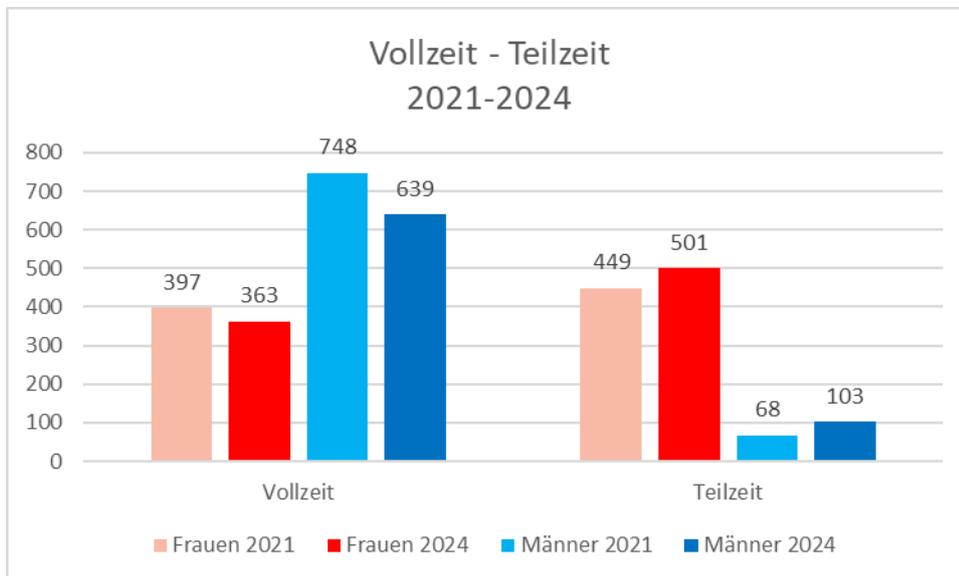
Der Anteil an beamteten Frauen stieg um 4 Prozentpunkte, der bei den Männern um knapp 2 Prozentpunkte. Gegenüber den beamteten Männern liegt der Wert mit 49,7 Prozent bei den Frauen nach wie vor hinter dem der Männer mit 55,5 Prozent. Mit der erfolgten Steigerung hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern von bislang 7,6 Prozentpunkten zum Stand 30.06.2021 auf noch 5,8 Prozentpunkte im Beamtenbereich verringert.

Im Tarifbereich ist es umgekehrt; hier sind die Frauen mit 50,3 % mehrheitlich vertreten. Die Differenz von bislang 7,6 Prozentpunkten beträgt zum Stichtag nur noch 5,8 Prozentpunkte.

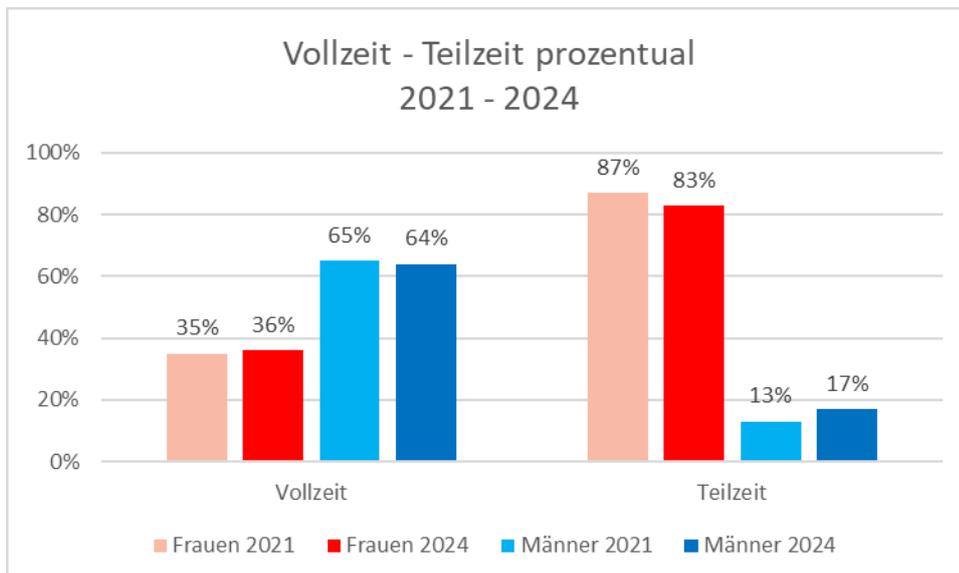
Für beide Berufsgruppen und Geschlechter kann festgestellt werden, dass sich die jeweiligen Anteile langsam aber stetig in Richtung eines paritätischen Verhältnisses bewegen.

2.3 Zahl der Beschäftigten (Voll- und Teilzeit)

Von 1.606 Mitarbeitenden des Regierungspräsidiums Tübingen arbeiten 1.002 in Vollzeit (62%). Hiervon sind 36% vollzeitbeschäftigte Frauen. Bei den insgesamt 604 in Teilzeit beschäftigten Frauen und Männern machen die Frauen mit 83 % den weitaus größten Teil aus.



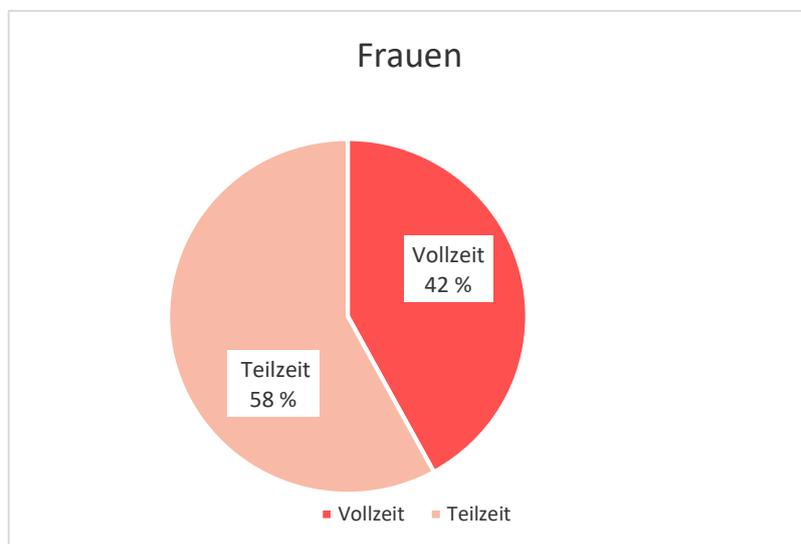
In Prozentzahlen ausgedrückt stellt sich dies wie folgt dar



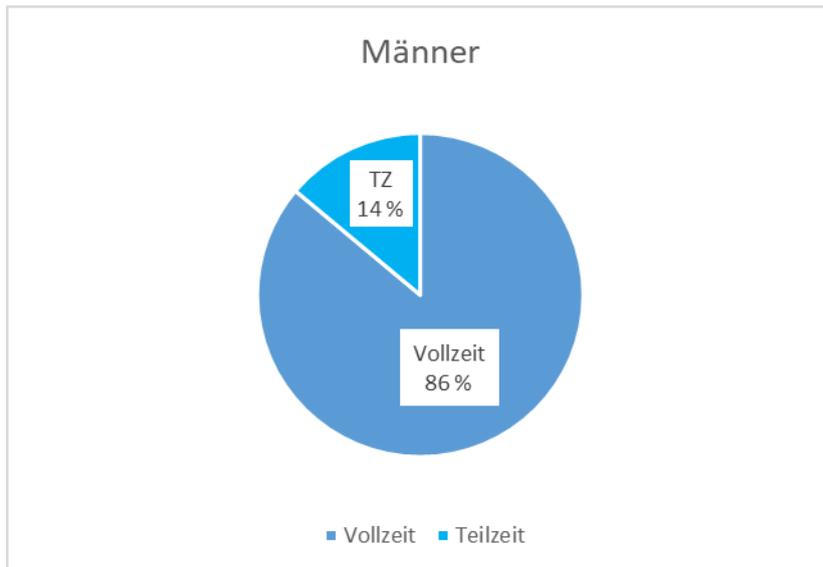
Gegenüber dem Stand im Chancengleichheitsplan 2021 hat sich der Anteil der Frauen in Vollzeit lediglich um 1 Prozentpunkt bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl erhöht. Bei der Teilzeitbeschäftigung hingegen lag der Anteil 2021 bei hohen 87 %. Dieser Wert hat sich um 4 Prozentpunkte verringert.

Bei den Männern zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Hier lag der Vollzeitanteil 2021 bei 65 % und hat sich zu 2024 um 1 Prozentpunkt reduziert. Die Teilzeitquote der Männer ist im Vergleich zu 2021 um 4 Prozentpunkte gestiegen.

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



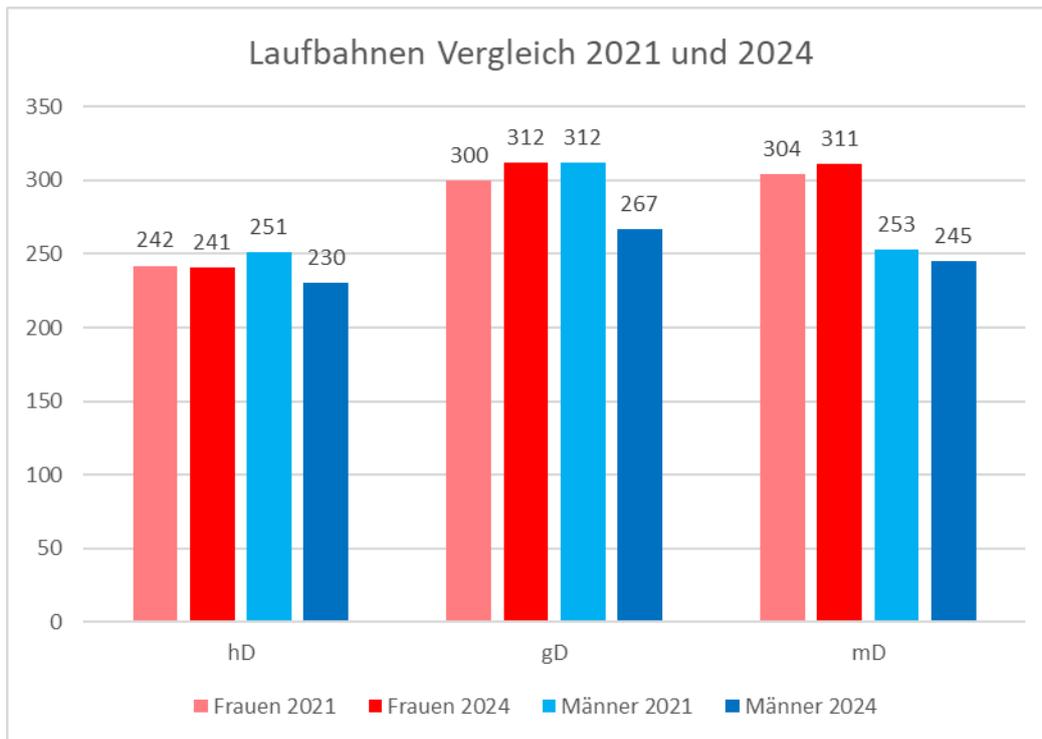
Innerhalb der Vergleichsgruppe der Frauen hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zum Jahr 2021 um 5 Prozentpunkte erhöht. Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten deutet darauf hin, dass nach wie vor viel häufiger Frauen wegen Familien- und Pflegeaufgaben die berufliche Tätigkeit reduzieren.



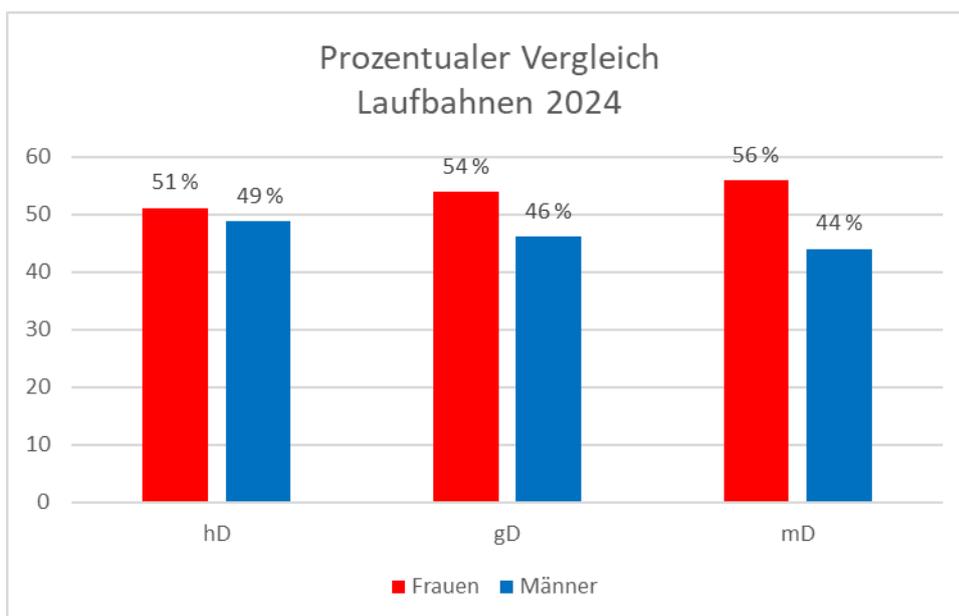
Auch innerhalb der Vergleichsgruppe der Männer hat sich die Teilzeitbeschäftigungsquote im Vergleich zu 2021 um 6 Prozentpunkte erhöht. Jedoch dominiert nach wie vor der Anteil an Vollzeitbeschäftigung mit 86 %.

2.4 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:



In Prozentzahlen ergibt sich folgendes Bild:



Bei den Laufbahnen lässt sich anhand der Zahlen für 2024 feststellen, dass im höheren Dienst ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern gegeben ist. Zudem hat sich das Verhältnis hinsichtlich des Frauenanteils gedreht. Zum ersten Mal sind auch hier die Frauen in der Mehrheit. Nach dem ChancenG wird auch dann noch von Ausgeglichenheit ausgegangen, wenn bezogen auf die Parität die Abweichung maximal 5 Prozent beträgt.

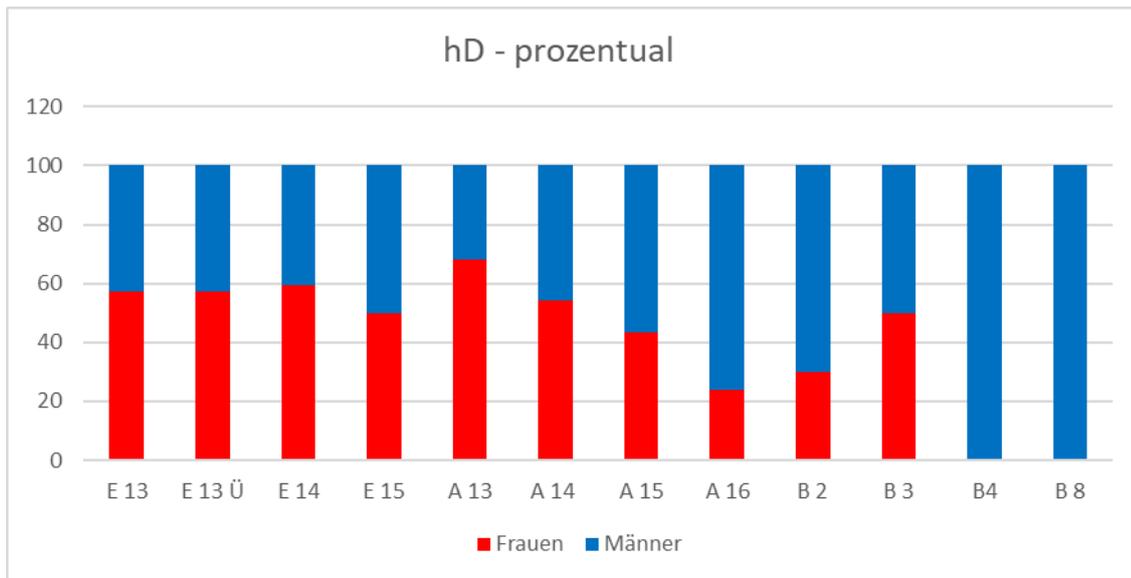
Im gehobenen Dienst waren 2021 die Verhältnisse noch ausgeglichen. 2024 sind die Frauen mit 45 Köpfen in Überzahl. Mit einem Unterschied von 8 Prozentpunkten liegt in dieser Laufbahn inzwischen eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

Im mittleren Dienst lag 2021 bereits eine Unterrepräsentanz der Männer mit 10 Prozent vor. 2024 hat sich diese auf 12 Prozentpunkte gesteigert.

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

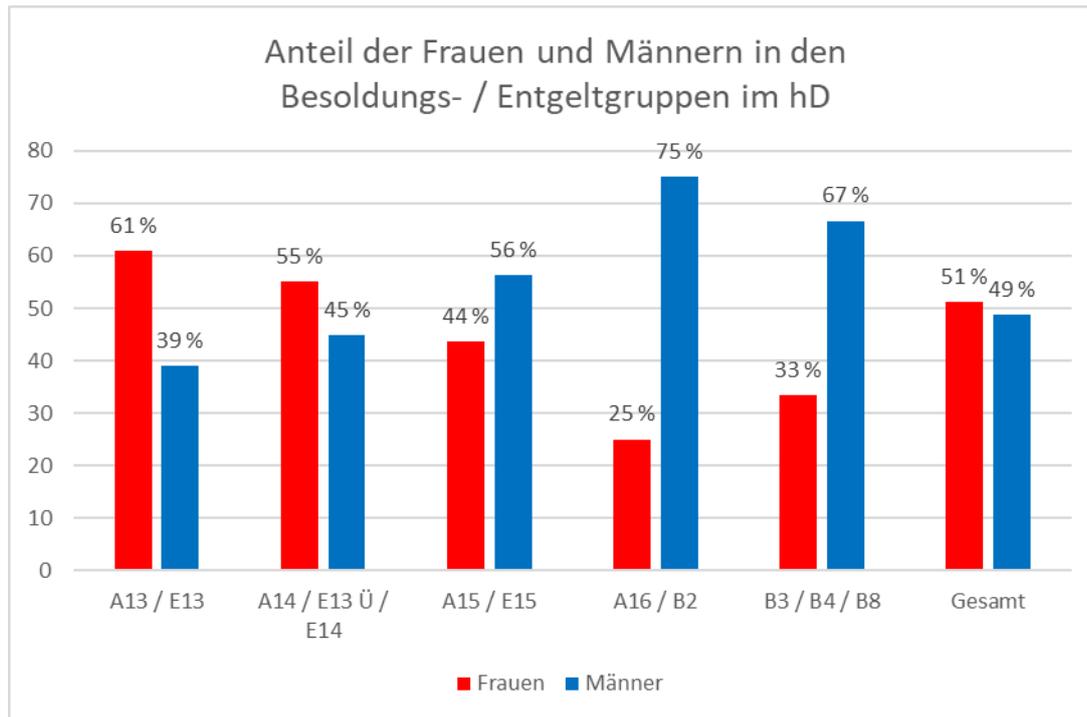
2.4.1 Höherer Dienst

hD	E 13	E 13 Ü	E 14	E 15	A 13	A 14	A 15	A 16	B 2	B 3	B 4	B 8	Gesamt
Frauen	52	4	16	1	34	82	37	10	3	2	0	0	241
Männer	39	3	11	1	16	69	48	32	7	2	1	1	230
Summe	91	7	27	2	50	151	85	42	10	4	1	1	471



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:

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.



Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderungen
h.D. insgesamt	49%	51%	+ 2 % Punkte
A 13 / E 13	60%	61%	+1 % Punkte
A 14 / E 13 Ü / E 14	55%	55%	+ - 0 % Punkte
A 15 / E 15	37%	44%	+ 7% Punkte
A 16 / B 2	18%	25%	+ 7 % Punkte
B 3 / B 4 / B8	33%	33%	+ - 0 % Punkte

Insgesamt ist der Frauenanteil im höheren Dienst leicht angestiegen und das Verhältnis Frauen zu Männern hat sich zugunsten der Frauen umgekehrt. So sind die Frauen erstmals in der Mehrheit. Der Frauenanteil ist in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E 13, E 13 U, E 14, A 13 und A 14 weiterhin höher als der der Männer. Der prozentuale Anstieg ist jedoch marginal mit 1 Prozentpunkt.

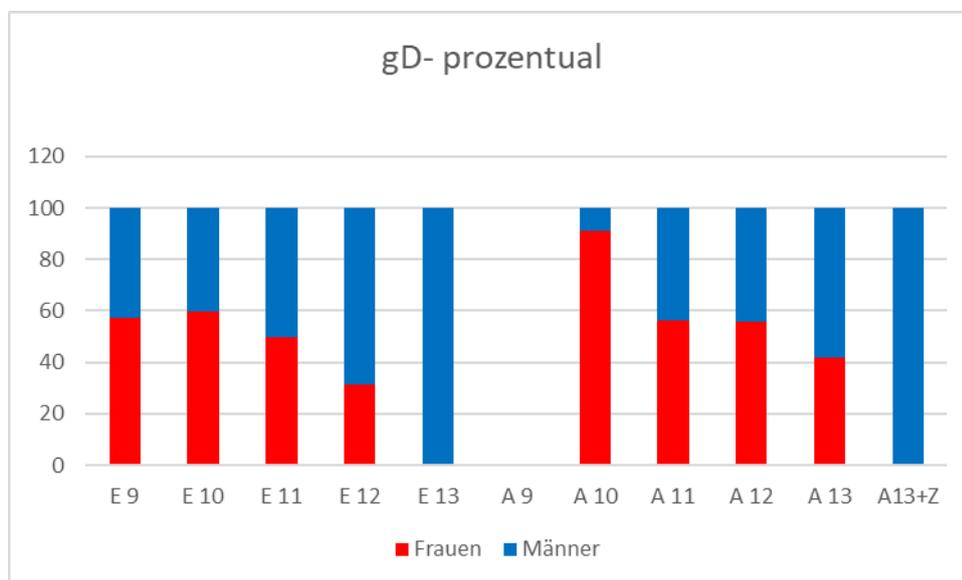
In den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen A 15, E 15, A 16, B 2 kehrt sich das Verhältnis um. Hier ist der Männeranteil höher, wobei der Frauenanteil sich im Vergleich zu 2021 um jeweils 7 Prozentpunkte gesteigert hat. Von insgesamt 75 Leitungsfunktionen sind zum Stichtag 22 mit Frauen besetzt, 53 mit Männern. Unter Leitungsfunktionen versteht man die Referatsleitungen, Leitung einer Stabsstelle sowie die Abteilungsleitungen und die

Hausspitze. Somit liegt der prozentuale Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen bei 29 % und konnte sich zu 2021 um 9 Prozentpunkte steigern.

Bei den oberen Besoldungsgruppe B 3, B 4 und B 8 haben sich keine Veränderungen ergeben.

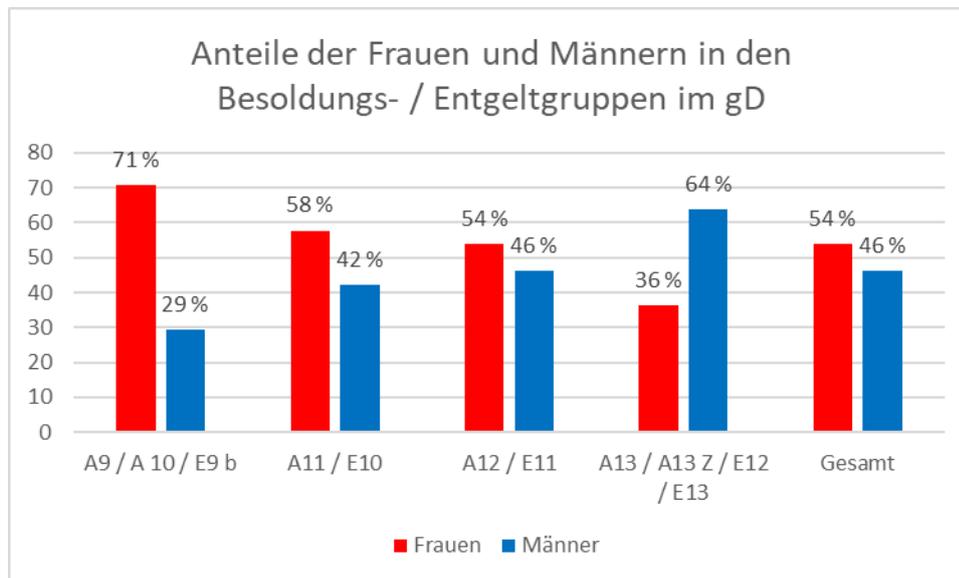
2.4.2 Gehobener Dienst

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	20	58	32	5	0	0	21	76	67	33	0	312
Männer	15	39	32	11	4	0	2	59	53	46	6	267
Summe	35	97	64	16	4	0	23	135	120	79	6	579



Das Spitzenamt A 13 + Z im Beamtenbereich ist den technischen Laufbahnen zuzuschreiben und ist ausschließlich von Männern besetzt. Der Tarifbereich in E 13 ist ebenfalls nur mit Männern besetzt, davon 3 aus dem technischen Dienst und einer aus dem nicht-technischen Dienst.

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



Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderungen
g.D. insgesamt	49%	54%	+ 5 % Punkte
A9 / A 10 / E9 b	68%	71%	+3 % Punkte
A11 / E10	46%	58%	+13% Punkte
A12 / E11	52%	54%	+ 2% Punkte
A13 / A13 Z / E12 / E13	33%	36%	+ 3 % Punkte

Im gehobenen Dienst zeigt sich ein ähnliches Bild wie im höheren Dienst. Der Frauenanteil ist angestiegen. Auch hier sind die Frauen zum ersten Mal in der Mehrheit und übersteigen den Männeranteil mit ganzen 8 Prozentpunkten.

Aufgrund des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) wurden die Eingangsämter im gehobenen Dienst angehoben. Im neuen Eingangsamt A 10 bzw. bei der Entgeltgruppe E 9 b sind die Frauen 2,5-fach so stark vertreten wie die Männer und konnten sich zu 2021 um 3 Prozentpunkte steigern.

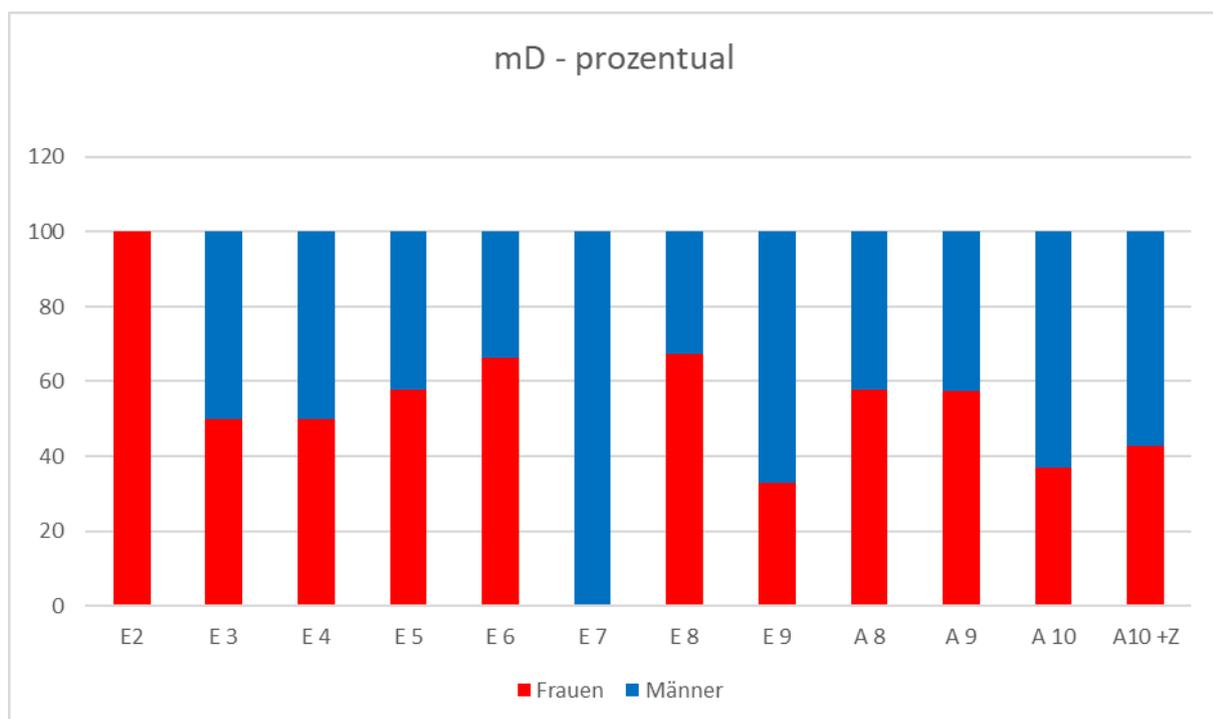
In den Besoldungsgruppen A 11 bzw. Entgeltgruppen E 10 ist der Frauenanteil gegenüber 2021 sogar um 13 Prozentpunkte gestiegen. Hier spielt das BVAnp-ÄG 2022 auch eine Rolle, da die Eingangsämter im technischen Dienst von A 10 nach A 11 angehoben wurden.

In der Besoldungsgruppen A 12 bzw. Entgeltgruppen E 11 sind die Männer mit 8 Prozentpunkten unterrepräsentiert. Auch hier hat sich der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte zu 2021 gesteigert.

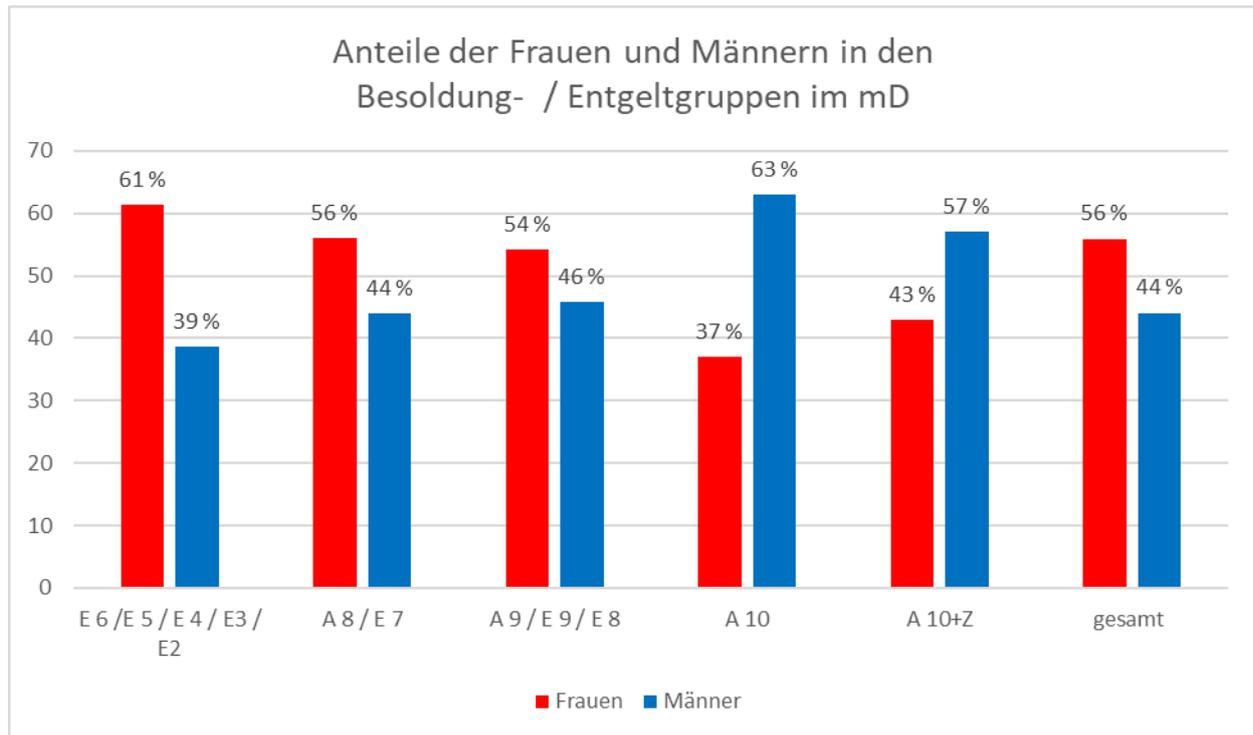
In den oberen Besoldungs- /Entgeltgruppen und in den Spitzenämtern sind die Männern nach wie vor fast doppelt so stark vertreten wie die Frauen, wobei ein Anstieg des Frauenanteils um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen ist.

2.4.3 Mittlerer Dienst

mD	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A10 +Z	Gesamt
Frauen	3	1	4	88	71	0	60	20	0	0	15	23	17	9	311
Männer	0	1	4	64	36	1	29	41	0	0	11	17	29	12	245
Summe	3	2	8	152	107	1	89	61	0	0	26	40	46	21	556



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:



Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderungen
m.D. insgesamt	55%	56%	+1% Punkte
E6/ E 5/ E4/ E 3/ E2	--	61%	kein Vergleich möglich
A8/ E 7	55%	56%	+1 % Punkte
A 10	30%	37%	+ 7 % Punkte
A 10 + Z	--	43%	kein Vergleich möglich

Mit Blick auf den mittleren Dienst im Gesamten kann festgestellt werden, dass die Frauen hier deutlich in der Mehrheit sind. Der Anteil beträgt hier 56 % und erhöhte sich zu 2021 um 1 Prozentpunkt. Der Frauenanteil übersteigt somit das vom Chancengleichheitsgesetz vorgegebene Ziel einer Parität zwischen Männern und Frauen.

Eine Ausnahme bildet die Entgeltgruppe E 7. Hier gibt es nur eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist.

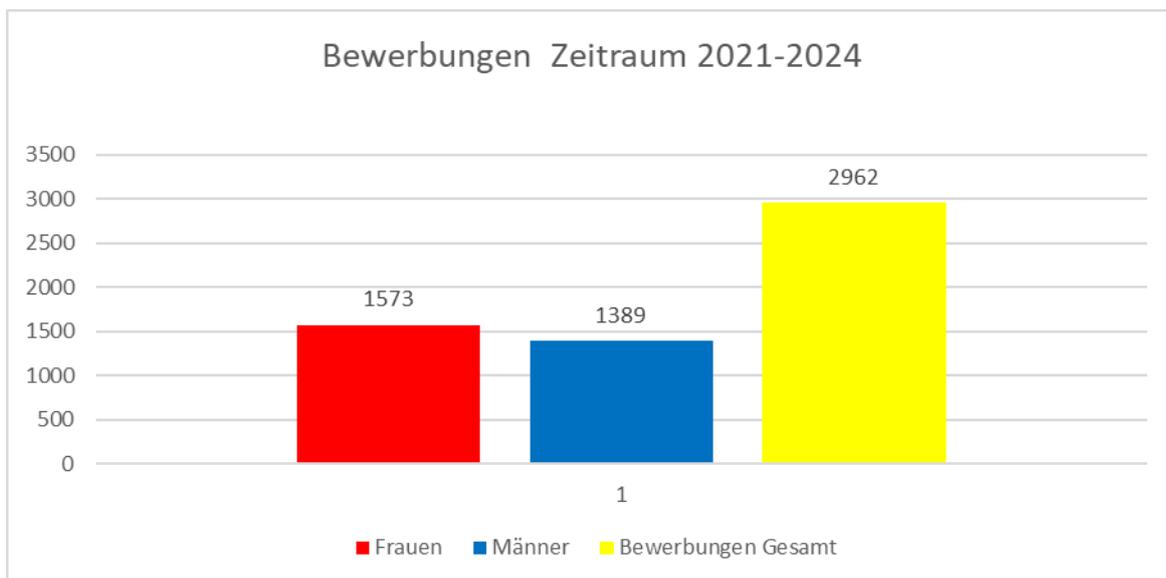
Aufgrund des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) wurden auch die Statusämter im mittleren Dienst um jeweils eine Besoldungsgruppe angehoben, das Eingangsamt ist jetzt A 8, die Beförderungsämtler wurden nach A 9 nach A 10 angehoben sowie das Spitzenamt A 10 + Z eingeführt.

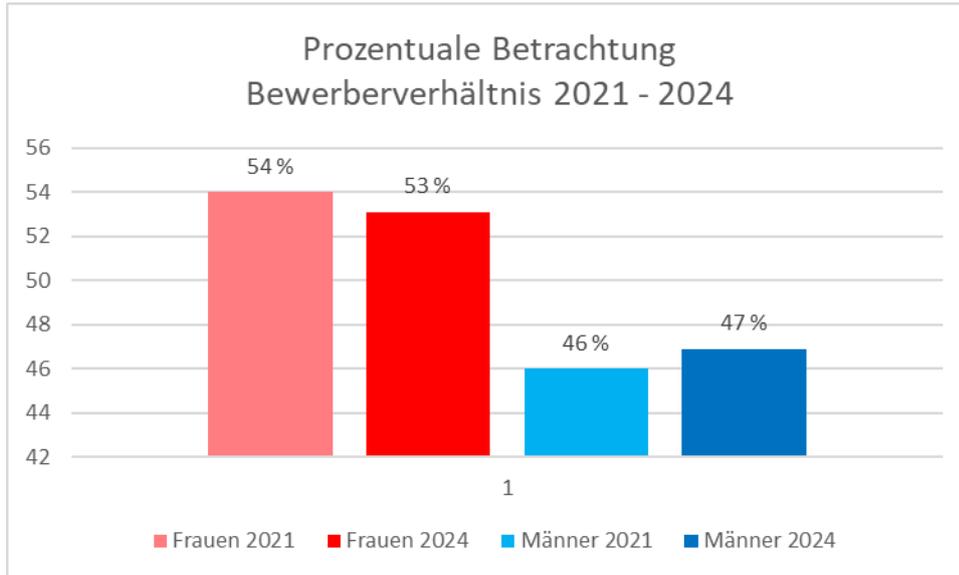
Betrachtet man die einzelnen Besoldungs-/ Entgeltgruppen lässt sich folgendes feststellen: Bis Besoldungs- Entgeltgruppe A 9 /E 9 /E 8 gibt es deutlich mehr Frauen als Männer. Erst bei den Besoldungsgruppe A 10 und A 10+Z sind die Männer wieder in der Überzahl. Wo bei sich bei der Besoldungsgruppe A 10 der Frauenanteil um 7 Prozentpunkte gesteigert hat.

3. Stellenbesetzungen

3.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Erhebungszeitraum waren 500 Stellenausschreibungen im Verfahren, auf die 2.962 Bewerbungen eingegangen sind. Im Durchschnitt entfielen somit auf jedes Stellenbesetzungsverfahren 6 Bewerbungen. 2021 lag die Bewerberzahl im Durchschnitt noch bei 12 Bewerbungen pro Verfahren.

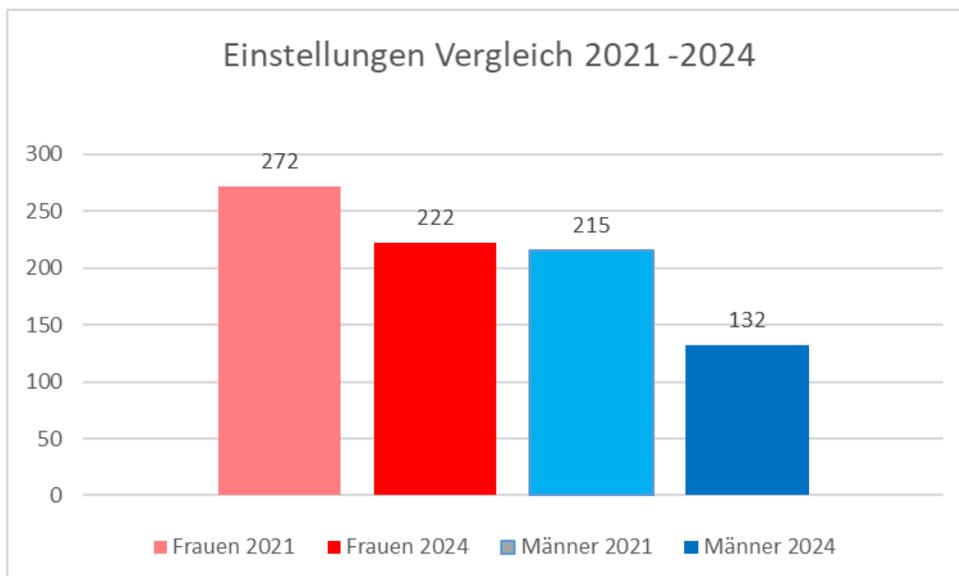


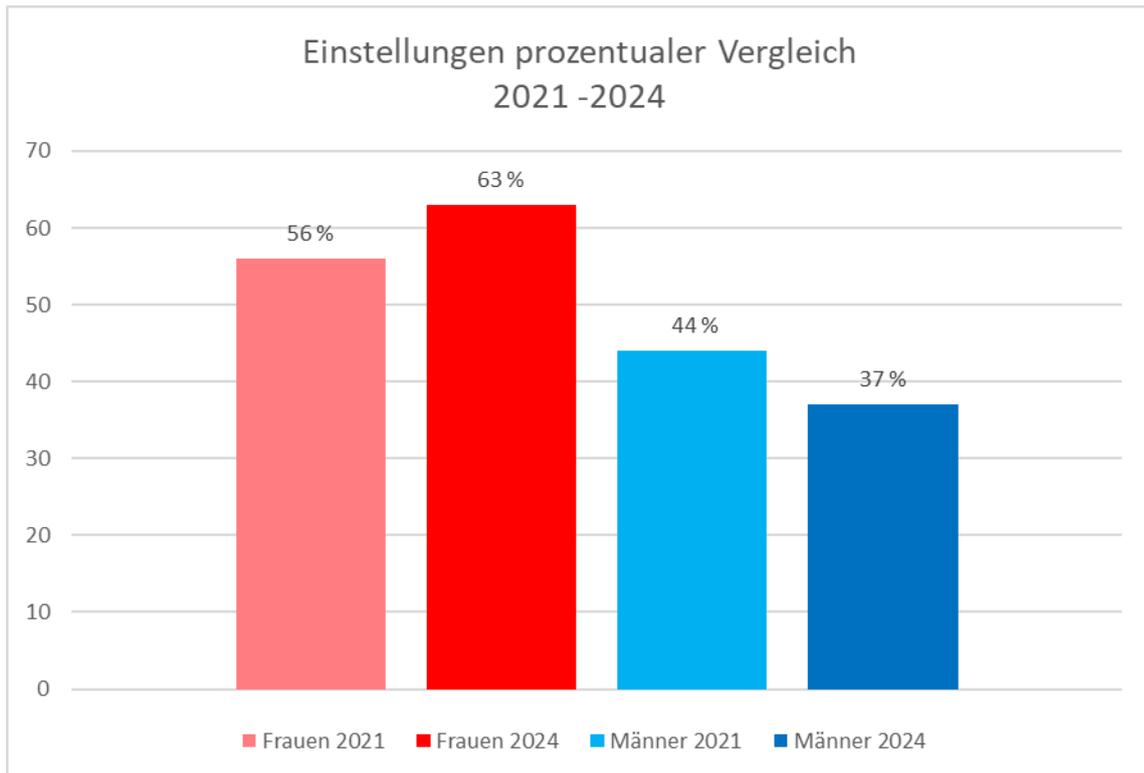


Bereits im Bericht 2021 haben sich rd. 8 % mehr Frauen als Männer beworben. Dieser Trend führt sich 2024 fort. Momentan liegen die Frauen mit 6 Prozentpunkten vor den Männern.

3.2 Einstellungen

Im Erhebungszeitraum erfolgten 354 Einstellungen.

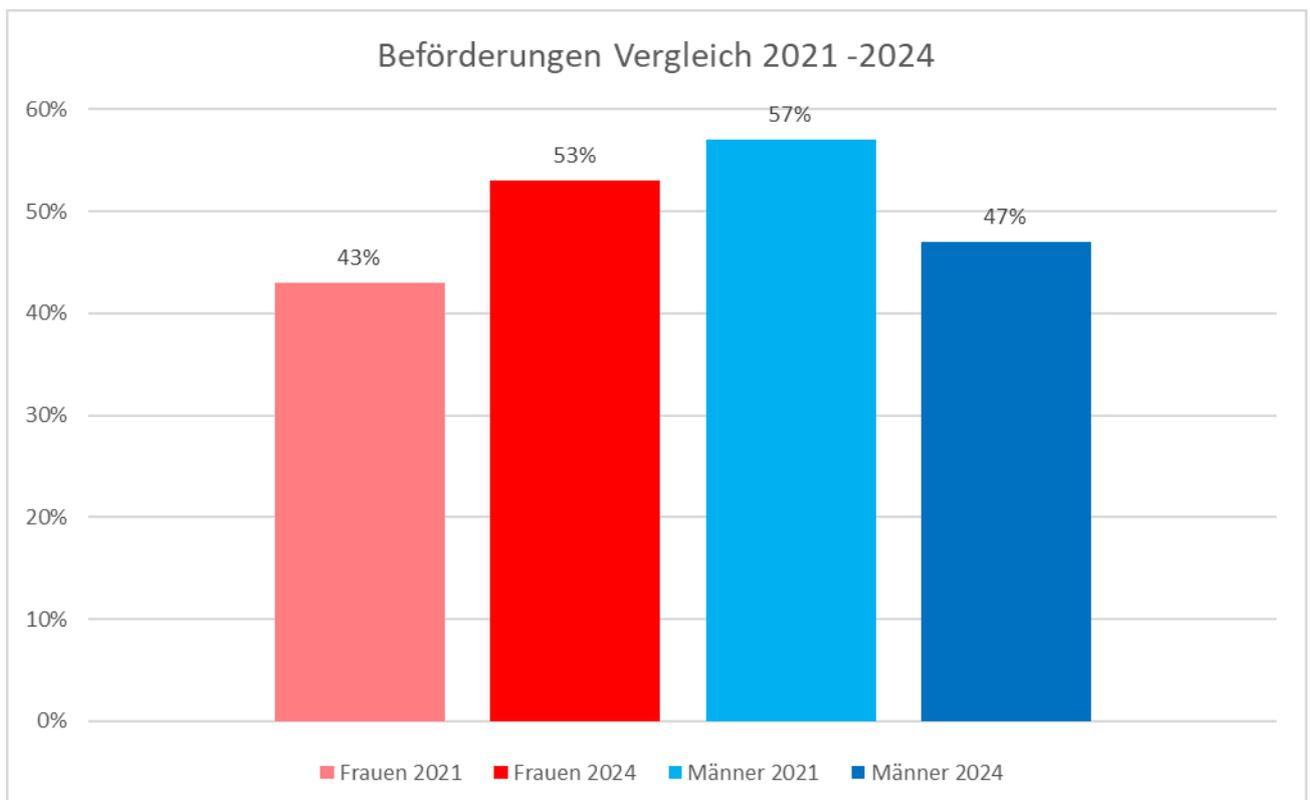
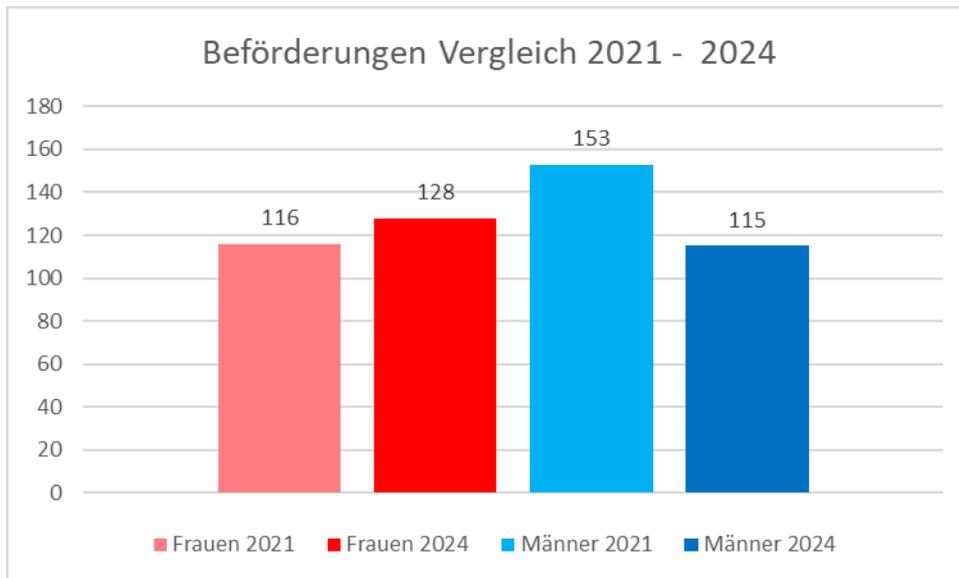




Es wurden 100 Frauen mehr als Männer eingestellt. Bereits zum Erhebungszeitpunkt 2021 lag der Frauenanteil bei den Einstellungen 12 % über dem der Männer. Dieser konnte sich 2024 erneut steigern und liegt nun bei 26 %. Die Ziele des Chancengleichheitsplanes wurden im Bereich der Einstellungen sehr gut umgesetzt.

3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

3.3.1 Beförderungen



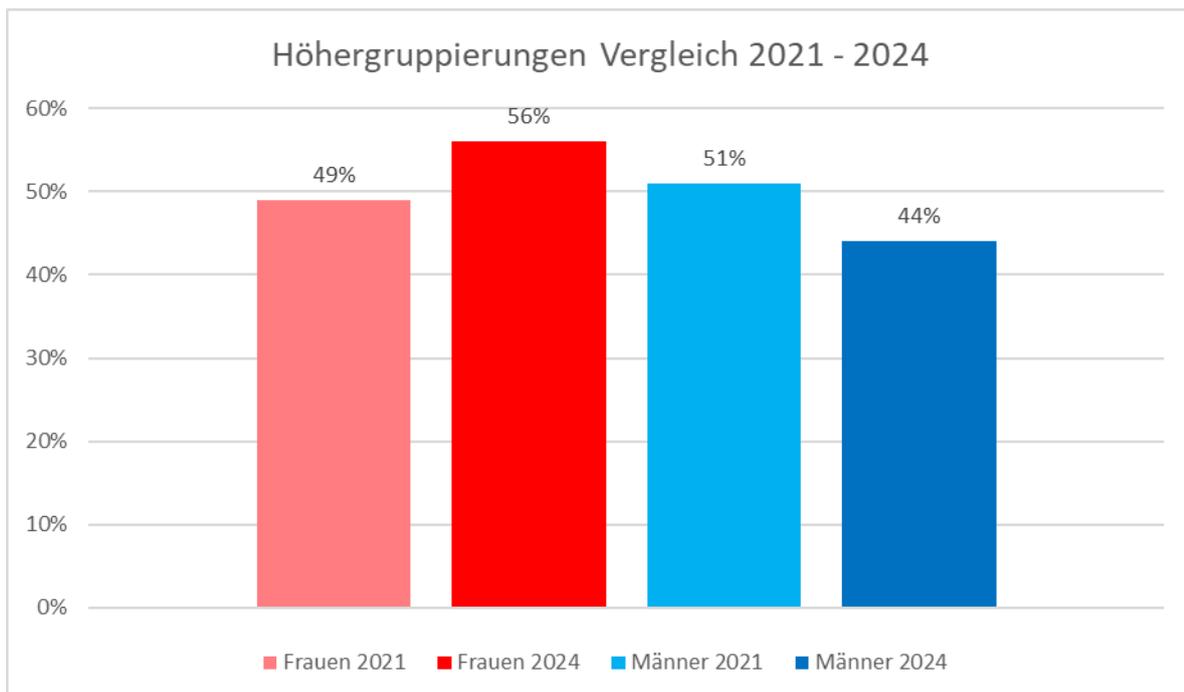
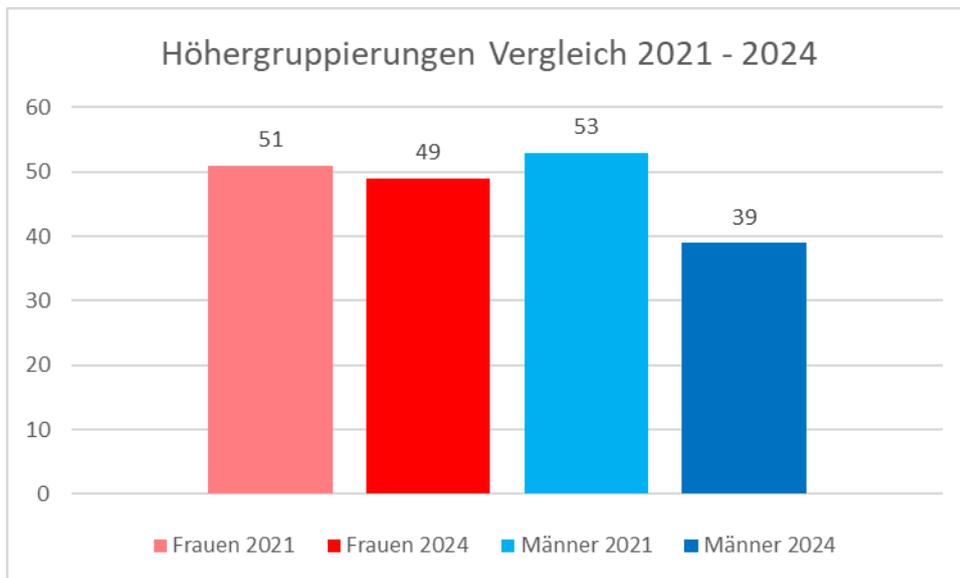
Von 243 Beförderungen entfielen 128 auf Frauen und 115 auf Männern. Somit entfielen im Erhebungszeitraum 53% der Beförderungen auf Frauen und 47% auf Männer.

Damit übersteigt der Anteil der beförderten Frauen zum ersten Mal den der Männer und dies mit 6 Prozentpunkten. Zieht man einen prozentualen Vergleich zu 2021 konnte sich der Anteil der beförderten Frauen 2024 um ganze 10 Prozentpunkte steigern.

Eine andere Betrachtungsweise zeigt sich, wenn man die jeweilige Beförderungszahl zu den im Beamtenbereich stehenden Frauen und Männern ins Verhältnis setzt.

Von den beamteten Frauen wurden im Erhebungszeitraum rund 30 % befördert, bei den Männern waren es 28 %. Bei einem Unterschied von 2 Prozentpunkten kann man von einem ausgewogenen Verhältnis der Beförderungen ausgehen.

3.3.2 Höhergruppierungen



Es wurden 88 Höhergruppierungen umgesetzt. Davon 49 Frauen und 39 Männer. Prozentual betrachtet entspricht dies einem Frauenanteil von 56 %. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Beförderungen. Der Frauenanteil ist zum ersten Mal um 5 Prozent-

punkte höher als der der Männer. Im Vergleich zu 2021 konnte er sich um 7 Prozentpunkte steigern.

Auch hier zeigt sich eine andere Betrachtungsweise, wenn man die jeweilige Höhergruppierungszahl zu den im Beschäftigtenbereich stehenden Frauen und Männern ins Verhältnis setzt. Da der Frauenanteil auch gestiegen ist wurden im Berichtszeitraum 11 % der Frauen und 12 % der Männer höhergruppiert. Im Vergleich zu 2021 ist der Frauenanteil damit gleichgeblieben und der Männeranteil ist um 2 Prozentpunkte gesunken. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein ausgewogenes Verhältnis besteht.

4. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz der Frauen

	Einführungsfortbildung für den höheren Dienst	F 1 - Kreis	"Mittlere Führungsebene" Fortbildung für neu ernannte Referatsleiterinnen und -leiter	Aufstiegsfortbildung gD - hD	Aufstiegsfortbildung mD - gD
Frauen	194	7	7	1	0
Männer	115	8	19	0	0
Gesamt	309	15	26	1	0

Zum Erhebungszeitpunkt wurde ein neuer F1-Kreis begonnen. Dieser ist mit 7 Frauen und 8 Männern paritätisch besetzt.

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.

Die Aufstiegsfortbildung gD - hD hat eine Frau absolviert.

Die Aufstiegsfortbildung mD - gD hat im Erhebungszeitraum nicht stattgefunden.

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 auf die im Chancengleichheitsplan formulierten Zielvorgaben unter Ziffer IV verwiesen; dies sind kurzgefasst:

1. Einstellungen in unterrepräsentierten Bereichen - mindestens 50 % Frauen;
2. Erhöhung des Frauenanteiles bei Beförderungen und Höhergruppierungen;
3. Erhöhung des Frauenanteils bei der Stellenbesetzung mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen;
4. Beruflicher Aufstieg – paritätische Berücksichtigung von Männern und Frauen
5. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - Optimierung / Verbesserung der Rahmenbedingungen;

Zielvorgabe zu Einstellungen:

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den vorliegenden Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan hat ergeben, dass zum Stichtag 30.06.2024 Frauen in allen drei Laufbahnen nicht mehr unterrepräsentiert sind.

Im höheren Dienst hat sich das Verhältnis zwischen Frauen – und Männeranteil seit 2021 umgekehrt. 2021 lag der Frauenanteil bei 49 %, was 2024 dem Männeranteil entspricht.

Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil 2024 bei 54 % und somit 8 % über dem der Männer.

In der Laufbahn des mittleren Dienstes wurde bereits 2021 die Zielvorgabe bei der Einstellung erreicht und 2024 mit einem Frauenanteil von 56 % erneut gesteigert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zielvorgabe zur Einstellung von Frauen in allen Laufbahnen erreicht wurde. Im höheren Dienst liegt eine paritätische Besetzung vor. Im gehobenen und mittleren Dienst sind die Frauen in der Überzahl, es ist eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erfolgt.

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 30.06.2024 hat ergeben, dass Frauen in verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen noch unterrepräsentiert sind. Die Zielvorgabe, den Anteil der Frauen in den oberen Besoldungs- / Entgeltgruppen zu erhöhen wurde jedoch eingehalten.

Im hD sind die Frauen in der Besoldungs- / Entgeltgruppe A 15 / E 15 mit 44% unterrepräsentiert. Zu 2021 konnte jedoch der Frauenanteil um 7% gesteigert werden. In A 16, B2 sind die Frauen mit 25 % noch deutlicher unterrepräsentiert, der Frauenanteil konnte sich allerdings auch hier um 7 Prozentpunkte steigern.

Im gD ist eine Unterrepräsentanz der Frauen nur noch bei Besoldungs- / Entgeltgruppe A 13, A 13 + Z, E 12, E 13 vorhanden. Der Frauenanteil liegt hier bei 36 %, konnte sich zu 2021 jedoch um 3 Prozentpunkte erhöhen.

Auch im mittleren Dienst sind die Frauen in den Spitzenämtern A 10 und A 10+Z unterrepräsentiert. In A 10 konnte sich der Frauenanteil auch um 7 Prozentpunkte steigern. In der neuen Besoldungsgruppe A 10+ Z ist kein Vergleich möglich.

Das Regierungspräsidium Tübingen wird 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.

Zielvorgabe zu den Vorgesetzten und Leitungsfunktionen:

Nach § 8 ChancenG ist dieser Punkt im Zwischenbericht nicht zu beleuchten. Die Zielvorgabe wird im Chancengleichheitsplan 2028 wieder aufgegriffen.

Zielvorgabe zu Aufstieg:

Im Berichtszeitraum erfolgte lediglich ein Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst. Diesen hat eine Frau erfolgreich absolviert.

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.

7. Bekanntmachung

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

Tübingen, den 06.12.2024



Klaus Tappeser

Regierungspräsident

