

Antrag

der Abg. Bettina Meier-Augenstein u. a. CDU

und

Stellungnahme

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren**

Tandem-Führung in Verwaltungen

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. ob sie Angaben dazu machen kann, wie hoch der prozentuale Anteil von Frauen in Führungspositionen ist, die in Teilzeit arbeiten;
2. ob ihr Modelle bekannt sind, die Frauen in Teilzeit erlauben, Führungsaufgaben gemeinsam im Tandem wahrzunehmen und welche Erfahrungen damit gemacht wurden;
3. wie sie Tandem-Führungen bewertet und ob sie dazu bereit ist, derartige Modelle auch in der Landesverwaltung zu implementieren;
4. welche Vor- und Nachteile Tandem-Führungen in Verwaltungen haben und ob Tandem-Führungen mit Seniorpartner/-in und Junior-Tandempartner/-in dazu beitragen, weibliche Führungskräfte aufzubauen;
5. inwiefern sich mit Tandem-Führungen der Frauenanteil in Spitzenpositionen der Landesverwaltung erhöhen lässt;
6. ob und gegebenenfalls inwiefern sie Tandem-Führungen unterstützen wird;
7. welche weiteren Strategien es gibt, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Verwaltung zu erhöhen.

05. 11. 2014

Meier-Augenstein, Gurr-Hirsch, Kurtz, Schütz, Dr. Stolz CDU

Begründung

Noch immer ist der Anteil von Frauen in der unteren und mittleren Ebene der Verwaltung sehr hoch, während der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Verwaltung verschwindend gering ist. Ob Tandem-Führungen in Verwaltungen dazu beitragen können, daran etwas zu ändern und inwiefern sich die Landesregierung für Tandem-Führungen in der Landesverwaltung einsetzt, soll mit diesem Antrag erfragt werden.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 27. November 2014 Nr. 22-0141.5/15/6096 nimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und dem Innenministerium zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. ob sie Angaben dazu machen kann, wie hoch der prozentuale Anteil von Frauen in Führungspositionen ist, die in Teilzeit arbeiten;

Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg hat die Daten zur Zahl der Beschäftigten mit Führungsaufgaben (ab Besoldungsgruppe A15), aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Umfang der Tätigkeit (Vollzeit/Teilzeit), zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Stellungnahme zum Antrag 15/5675 des Abgeordneten Andreas Deuschle u. a. CDU „Anteil der Führungskräfte in Teilzeit in Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts mit unmittelbarer und mittelbarer staatlicher Beteiligung des Landes Baden-Württemberg“ vom 15. Oktober 2014 verwiesen, in dem einige weitere, hier relevante Daten dargestellt werden.

Beschäftigte im Landesbereich und kommunalen Bereich in Baden-Württemberg am 30. Juni 2013 nach Beschäftigungsbereichen*)					
– hier: Beschäftigte mit Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ab A15 bzw E15 sowie Richter und Professoren¹					
Beschäftigungsbereich	Personal insgesamt	Davon			
		weiblich		männlich	
		insgesamt	darunter in Teilzeit ²	insgesamt	darunter in Teilzeit ²
Landesbereich	20.639	5.638	1.572	15.001	644
Land	17.158	4.573	1.160	12.585	479
Kernhaushalt (Landesbehörden)	15.958	4.353	1.143	11.605	457
Sonderrechnungen (Landesbetriebe)	1.200	220	17	980	22
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen ³	3.481	1.065	412	2.416	165
Kommunaler Bereich	3.577	759	288	2.818	125
Gemeinden/Gemeindeverbände	3.450	738	276	2.712	124
Kernhaushalte	2.120	258	32	1.862	26
Sonderrechnungen (Eigenbetriebe)	178	95	46	83	N.N.
Sonderrechnungen (Krankenhäuser)	1.152	385	198	767	94
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen ⁴	127	21	12	106	N.N.
darunter Zweckverbände	104	19	11	85	N.N.

Hinweis des Statistischen Landesamts: Die Tabelle enthält in der Ursprungsversion Einzeldaten (Werte < 5). Gemäß § 16 Abs. 4 BStatG i. V. mit § 14 Abs. 1 FPStatG dürfen diese Daten für die Verwendung gegenüber der gesetzgebenden Körperschaft und für Zwecke der Planung, jedoch nicht für die Regelung von Einzelfällen übermittelt werden. Die Einzeldaten sind nur für den internen Gebrauch zu verwenden und dürfen in dieser Form auch nicht veröffentlicht werden. Aus diesem Grund sind bei einigen wenigen Feldern (Werte < 5) die Angaben gelöscht und durch die Bezeichnung „N.N.“ ersetzt worden. Das Gesamtbild wird durch diese fehlenden Daten jedoch nicht maßgeblich beeinflusst.

2. ob ihr Modelle bekannt sind, die Frauen in Teilzeit erlauben, Führungsaufgaben gemeinsam im Tandem wahrzunehmen und welche Erfahrungen damit gemacht wurden;

Bei Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen werden häufig sog. geteilte Leitungsfunktionen geschaffen. Ob solche Jobsharing-Konstellationen in Führungspositionen „funktionieren“, hängt vom konkreten Einzelfall ab, insbesondere vom jeweiligen Aufgabenbereich (inwieweit können Zuständigkeiten abgegrenzt werden) und von der zwischenmenschlichen Atmosphäre zwischen den beiden Teilzeit-Führungskräften („stimmt die Chemie“).

Im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelungen werden schon heute in Einzelfällen in verschiedenen Ministerien Führungsaufgaben im Tandem wahrgenommen. Dies setzt jedoch voraus, dass sich zwei geeignete Führungskräfte finden, die sich in zeitlicher, örtlicher und organisatorischer Hinsicht entsprechend abstimmen. Unverzichtbar ist auch eine intensive Abstimmung und Kommunikation der Beteiligten. Auch die erforderliche Erreichbarkeit der Führungskräfte muss

¹ Einschließlich außertariflich Beschäftigte (2013: 357 Personen), ohne beurlaubtes Personal

² Ohne Personal in Altersteilzeit

³ Anstalten, Körperschaften unter Aufsicht des Landes

⁴ Anstalten, Körperschaften unter Aufsicht der Gemeinden/Gv., Zweckverbände

gewährleistet sein. Hierbei kommt dem Einsatz moderner technischer Hilfsmittel und der Festlegung geeigneter Verfahrensabstimmungen eine besondere Bedeutung zu. Die Erfahrungen hiermit wurden überwiegend positiv bewertet.

3. wie sie Tandem-Führungen bewertet und ob sie dazu bereit ist, derartige Modelle auch in der Landesverwaltung zu implementieren;

Auf die Stellungnahme zu Frage 2 wird verwiesen. Die Landesregierung strebt an, Teilzeitarbeit auch auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bei Vorliegen der organisatorischen und persönlichen Voraussetzungen weiter auszuweiten.

4. welche Vor- und Nachteile Tandem-Führungen in Verwaltungen haben und ob Tandem-Führungen mit Seniorpartner/-in und Junior-Tandempartner/-in dazu beitragen, weibliche Führungskräfte aufzubauen;

Vor- und Nachteile von Tandem-Führungen sind von den konkreten Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens abhängig. Generell können sich auch Tandem-Führungen positiv auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken und zu neuen Impulsen bei der Aufgabenerfüllung führen. Auf der anderen Seite können Tandem-Führungen einen erheblich erhöhten organisatorischen Aufwand verursachen. Zum Modell Senior- und Juniortandempartner/-in liegen bisher keine Erfahrungen vor.

5. inwiefern sich mit Tandem-Führungen der Frauenanteil in Spitzenpositionen der Landesverwaltung erhöhen lässt;

Da bis heute nach wie vor vorwiegend Frauen Betreuung- und Pflegeaufgaben für Angehörige wahrnehmen, können flexible Arbeitszeitmodelle und Tandem-Führungen dazu beitragen, den Anteil der Frauen in Spitzenpositionen der Landesverwaltung zu erhöhen.

6. ob und gegebenenfalls inwiefern sie Tandem-Führungen unterstützen wird;

Die Ministerien haben in hierfür geeigneten Referaten die Teilung der stellvertretenden Referatsleitung eingeführt, wobei die Übertragung unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips mindestens einer Hälfte der geteilten Stellvertretung auf eine Frau erfolgte. Mit der Erfahrung der Stellvertretungsfunktion steigt die Chance entsprechender Bewerberinnen auf eine Referatsleitung, was den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen nachhaltig erhöhen wird.

Parallel dazu werden die schon seit längerem bestehenden Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung weiter kontinuierlich und bedarfsgerecht ausgebaut. Im Rahmen der Einführung der Personalausgabenbudgetierung im Jahr 2015 werden verschiedentlich neue Teilzeitmodelle auch in Stückelungen zu 10er-Schritten (40 %, 60 %, 70 %, 80 % etc.) zusätzlich zur bereits bestehenden 50 %- und 75 %-Regelung ermöglicht.

7. welche weiteren Strategien es gibt, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Verwaltung zu erhöhen.

Im „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst“ ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, als Gesetzesziel normiert. Unterrepräsentanz besteht schon dann, wenn in einer Lohn-, Besoldungs- oder Vergütungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die durchgehende paritätische Besetzung von Männern und Frauen als Ziel ist damit bereits gesetzlich vorgeschrieben.

Daneben werden zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, um den Anteil der Frauen in Spitzenfunktionen weiter zu erhöhen. Die Bandbreite reicht dabei von einer gezielten Förderung bereits ab Neueinstellung bis hin zu Personalentwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen, die schon länger im Dienst sind.

Folgende Maßnahmen sollen exemplarisch aufgeführt werden:

- weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Neueinstellungen,
- flexible Arbeitszeitmodelle, bei Betreuungs- und Pflegepflichten auf Antrag auch über die gleitende Arbeitszeit hinaus,
- auf die individuellen Bedürfnisse angepasste Teilzeitmodelle,
- Ausbau der alternierenden Telearbeit,
- Freistellung zur Betreuung kranker Kinder,
- Pflegezeit für pflegebedürftige nahe Angehörige,
- Ganztageskinderbetreuung im Haus,
- Sensibilisierung für die Themen Teilzeit und Telearbeit bei Dienstbesprechungen und geeignete Fortbildungsveranstaltungen.

Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren