

Antrag

der Abg. Sabine Wölfle u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Soziales und Integration

Die Karrierechancen von Frauen in der Landesverwaltung verbessern

Antrag

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

1. wie hoch aktuell der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Ministerien, den Regierungspräsidien und den Landesoberbehörden des Landes ist, differenziert nach Behörde sowie Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen in absoluten Zahlen sowie in Prozent;
2. wie hoch aktuell der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Ministerien, den Regierungspräsidien und den Landesoberbehörden ist, differenziert nach dem Durchschnitt aller abgefragten Behörden, den einzelnen Behörden sowie nach Funktion (Abteilungsleitung, Referatsleitung etc.) in absoluten Zahlen, in Prozent sowie im Vergleich zum Anteil der Mitarbeiterinnen in den jeweiligen Laufbahngruppen und wie sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den einzelnen Behörden und im Durchschnitt aller abgefragten Behörden im Vergleich zum Jahr 2015 entwickelt hat;
3. wie hoch aktuell der Anteil von Führungskräften in Teilzeit und geteilten Führungsfunktionen (Job-Sharing) in den Ministerien, den Regierungspräsidien und den Landesoberbehörden ist, differenziert nach Behörde, Geschlecht der Führungskraft, Funktion und Teilzeitanteil in absoluten Zahlen und in Prozent;
4. welche Erfahrungen, positive und negative, die einzelnen Behörden mit Führung in Teilzeit und Job-Sharing jeweils gemacht haben;

5. welche Ministerien, Regierungspräsidien und Landesoberbehörden einen Chancengleichheitsplan und gegebenenfalls einen entsprechenden Zwischenbericht nach dem Chancengleichheitsgesetz erarbeitet und veröffentlicht haben, aus welchem Grund einzelne Ministerien, Regierungspräsidien und Landesoberbehörden gegebenenfalls noch keinen Chancengleichheitsplan erarbeitet haben und aus welchem Grund auf der Internetseite des Sozialministeriums nur einige ausgewählte Chancengleichheitsberichte bzw. Zwischenberichte zu finden sind;
6. aufgrund welcher Annahmen einzelne der abgefragten Behörden in ihrem Chancengleichheitsplan bzw. dem Zwischenbericht zu dem Ergebnis kommen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen „zwangsläufig“ in den kommenden Jahren erhöhen werde und ob sich diese These tatsächlich anhand von Zahlen für die Vergangenheit belegen lässt;
7. mit welchen Maßnahmen die Ministerien, Regierungspräsidien und die Landesoberbehörden jeweils versuchen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen;
8. welches Ressort federführend für die Entwicklung des im grün-schwarzen Koalitionsvertrag festgehaltenen Programms „Frauen in Führung“ zuständig ist, mit dem der Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes erhöht und die Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen, in den Gremien und in den Unternehmen des Landes ausgeglichen werden soll;
9. welche Komponenten dieses Programms bereits absehbar sind und wann es voraussichtlich beschlossen werden sowie in Kraft treten soll;
10. wie dabei der vereinbarte Grundsatz, dass sich Karriere und Familie besser vereinbaren lassen sollen, umgesetzt wird;
11. aus welchem Grund einige Behörden eine Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Audit berufundfamilie oder ein ähnliches Zertifikat erworben haben und aus welchem Grund andere Behörden nicht zertifiziert sind;
12. wie sie die Aussage bewertet, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch davon abhängt, ob die Aufstiegschancen von Frauen verbessert werden können.

06.08.2019

Wölfle, Hinderer, Kenner,
Rolland, Stickelberger SPD

Begründung

Einige Ministerien, Regierungspräsidien und Landesoberbehörden haben gemäß der Verpflichtung aus dem Chancengleichheitsgesetz einen Chancengleichheitsplan erarbeitet und diesen veröffentlicht. Allerdings ist die auf der Internetseite des Sozialministeriums einsehbare Liste nicht vollständig. Es fehlen hier z. B. das Staatsministerium, das Justizministerium, das Sozialministerium sowie die Regierungspräsidien Stuttgart und Karlsruhe. Die veröffentlichten Berichte bzw. Pläne zeigen, dass der Frauenanteil in der Landesverwaltung insgesamt und an den abgefragten Behörden steigt. Dennoch werden die Beförderungssämter und die Führungspositionen immer noch überproportional häufig mit Männern besetzt. Und es gibt auch Unterschiede zwischen den einzelnen Behörden, wie stark dieser Trend ausgeprägt ist. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A16/E15ü liegt der

Frauenanteil häufig noch unter 20 Prozent. In einigen Besoldungs-/Entgeltgruppen des höheren Dienstes verzeichnen einzelne Ministerien sogar einen Rückgang des Anteils der Frauen. Der Antrag soll hierzu aktuelle Zahlen sowie den Stand der Umsetzung der im grün-schwarzen Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen zur Förderung von Frauenkarrieren erfragen. Im Jahr 2019 soll eine Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes erfolgen. Im Hinblick auf ggf. notwendige Gesetzesänderungen sind die erfragten Angaben sehr wichtig.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 4. Oktober 2019 Nr.25 nimmt das Ministerium für Soziales und Integration im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, dem Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration, dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, dem Ministerium der Justiz und für Europa und dem Ministerium für Verkehr zu dem Antrag wie folgt Stellung:

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

- 1. wie hoch aktuell der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Ministerien, den Regierungspräsidien und den Landesoberbehörden des Landes ist, differenziert nach Behörde sowie Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen in absoluten Zahlen sowie in Prozent;*
- 2. wie hoch aktuell der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Ministerien, den Regierungspräsidien und den Landesoberbehörden ist, differenziert nach dem Durchschnitt aller abgefragten Behörden, den einzelnen Behörden sowie nach Funktion (Abteilungsleitung, Referatsleitung etc.) in absoluten Zahlen, in Prozent sowie im Vergleich zum Anteil der Mitarbeiterinnen in den jeweiligen Laufbahngruppen und wie sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den einzelnen Behörden und im Durchschnitt aller abgefragten Behörden im Vergleich zum Jahr 2015 entwickelt hat;*
- 3. wie hoch aktuell der Anteil von Führungskräften in Teilzeit und geteilten Führungsfunktionen (Job-Sharing) in den Ministerien, den Regierungspräsidien und den Landesoberbehörden ist, differenziert nach Behörde, Geschlecht der Führungskraft, Funktion und Teilzeitanteil in absoluten Zahlen und in Prozent;*

Zu der Beantwortung der Fragen 1 bis 3 wird auf *Anlage 1* (Tabelle) verwiesen. Als Führungspositionen bzw. Führungskräfte wurden in den Ministerien die Funktionen ab der stellvertretenden Referatsleitung aufwärts betrachtet. Bei den Regierungspräsidien und Landesoberbehörden wurden als Führungspositionen die Funktionen ab der Referatsleitung bzw. entsprechende Funktionsbezeichnungen erfasst. Zum Teil wurden bei diesen Behörden zusätzlich die Anteile der Frauen bei den stellvertretenden Referatsleitungen mitgeteilt.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

4. welche Erfahrungen, positive und negative, die einzelnen Behörden mit Führung in Teilzeit und Job-Sharing jeweils gemacht haben;

Staatsministerium: Das Staatsministerium hat mit Führung in Teilzeit bislang sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Möglichkeit, das Arbeitszeitmodell an die persönliche Lebenssituation anzupassen, ist auch für Führungskräfte ein Faktor zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Job-Sharing bei Führungsaufgaben wird nicht praktiziert.

Ministerium für Inneres Digitalisierung und Migration: Die Erfahrungen mit Führung in Teilzeit sind überwiegend positiv. Zu den Erfahrungen gehört auch, dass der Umfang der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bei den Führungskräften in Teilzeit meist verhältnismäßig gering ausfällt. Die meisten der erfassten Fälle betrafen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um höchstens 25 % im Vergleich zur Regelarbeitszeit.

Job-Sharing im Bereich der Führungskräfte gab es zum Stichtag 30. Juni 2019 im Innenministerium, wo sich zwei Personen die Aufgabe der stellvertretenden Referatsleitung teilen. Im nachgeordneten Bereich gibt es Beispiele für Job-Sharing ebenfalls im Bereich der stellvertretenden Referatsleitungen, so z. B. beim Regierungspräsidium Karlsruhe oder bei der IT Baden-Württemberg (BITBW). Zu den positiven Erfahrungen mit Job-Sharing gehört, dass beim Ausscheiden einer der beiden Personen die arbeitsplatzbezogenen Kenntnisse und Erfahrungen der jeweiligen Organisationseinheit erhalten bleiben.

Ministerium für Finanzen: Die Erfahrungen mit den beiden Formen geteilter Führung sind gut. Berichtet wurde von einem höheren Abstimmungsaufwand und einer notwendigen größeren Flexibilität auf Seiten der Führungskräfte als auch der mitarbeitenden Personen. Entscheidungsprozesse und Prioritätensetzungen müssen zusätzlich koordiniert und ggf. auch unterschiedliche Führungsstile abgestimmt oder angeglichen werden. Der Wunsch nach Erhöhung des Beschäftigungsumfangs einer/eines oder beider Betroffenen beim Job-Sharing bedarf zudem entsprechender stellentechnischer Reserven. Insgesamt werden beide Formen geteilter Führung in geeigneten Fällen als probates Mittel angesehen, Führungskräfteentwicklung für die Betroffenen bedarfs- und lebensphasengerecht zu gestalten.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport: Mit einer entsprechenden Organisation der jeweiligen Einheit (insbesondere vorausschauende Planung, Terminierung und Priorisierung; Sicherstellung der Erreichbarkeit der jeweiligen Einheit; enge Kommunikation) sowie einem erhöhten Maß an Flexibilität der jeweiligen Führungskräfte und der weiteren Führungsebenen weichen die Erfahrungen mit Führung in Teilzeit grundsätzlich nicht von solchen in Vollzeit ab. Erfahrungen mit Job-Sharing in Führungsfunktionen hat das Kultusministerium bisher nicht.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst: Die bislang vorliegenden Erfahrungen mit Führung in (vollzeitnaher) Teilzeit im Wissenschaftsministerium sind positiv. Allerdings konnten leider noch keine Jobsharing-Modelle in Führungspositionen realisiert werden – insoweit liegen hierzu noch keine Erfahrungen vor.

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft: Führung in Teilzeit wird im Umweltministerium bisher überwiegend mit Teilzeitquoten von 75 bis 90 % wahrgenommen. Unsere Erfahrungen mit Führung in Teilzeit in dieser Größenordnung sind durchweg positiv.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau: Die Erfahrung mit Führungskräften in Teilzeit und Job-Sharing sind positiv. Die Arbeitszeitmodelle schaffen Flexibilität für andere Verpflichtungen der Bediensteten, erhöhen deren Zufriedenheit und tragen insgesamt zu einem guten Arbeitsklima bei. Begleitend kann sich ein erhöhter Abstimmungs- und Organisationsbedarf innerhalb der einzelnen Organisationseinheit ergeben.

Ministerium für Soziales und Integration: Ein moderner öffentlicher Arbeitgeber muss den Beschäftigten ein gutes Arbeiten ermöglichen. Die Instrumente der Führung in Teilzeit und Job-Sharing steigern die Attraktivität des Landes Baden-Württemberg als Arbeitgeber. Die Erfahrungen zeigen, dass diese Faktoren von Bewerbern und Beschäftigten in besonderem Maße honoriert werden und einen Wettbewerbsvorteil darstellen können.

Personen, die in Teilzeit führen, bzw. Job-Sharing machen, sehen sich besonderen Herausforderungen ausgesetzt. Sie müssen effektiv arbeiten, delegieren können und flexibel sein, um auf unvorhergesehene Eventualitäten reagieren zu können. Über diese Eigenschaften sollte eine Führungskraft ohnehin verfügen – in Teilzeit nur noch ausgeprägter. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen in besonderer Weise dafür Sorge zu tragen, dass die Führungskraft über entsprechende Kenntnisse verfügt, beziehungsweise geschult wird. Die Einführung und Durchführung dieser Arbeitsmodelle bringt damit anfänglich einen Mehraufwand mit sich. Denn damit diese Modelle erfolgreich verlaufen, müssen vorab Festlegungen in Bezug auf Zuständigkeiten, Erreichbarkeit, Vertretungsregelungen etc. erfolgen. Im Ergebnis überwiegen die positiven Erfahrungen deutlich. Ein Mehrwert der geteilten Führung zeigt sich insbesondere auch durch ein „Mehr“ an persönlichen Ressourcen und Ideen.

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz: Führung in Teilzeit wird im Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz bisher auf Ebene der Referatsleitung und der stellvertretenden Referatsleitung praktiziert, ohne dass der restliche Stellenanteil förmlich an eine weitere Führungsperson weitergegeben wird. Jobsharing-Modelle gibt es bislang nicht. Beim Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung in Baden-Württemberg wird Führung in unterschiedlichen Modellen (Reduktion der Arbeitszeit, Telearbeit und verteilte Wahrnehmung von Funktionen) praktiziert.

Bei den gegebenen Möglichkeiten können nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Behörde selbst von der Möglichkeit der Führung in Teilzeit profitieren. So können beispielsweise im Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung in Baden-Württemberg in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Kräfte für Führungsaufgaben gewonnen werden, die ansonsten für diese Aufgaben nicht zur Verfügung stünden. Die Eröffnung der Möglichkeit, eine Führungsfunktion in Teilzeit ausüben zu können, führt zudem in der Regel zu einer Erhöhung der Motivation und Loyalität zum Arbeitgeber. Dem stehen auf der anderen Seite Herausforderungen gegenüber, wenn der restliche Stellenanteil nicht adäquat besetzt wird. Im Arbeitsalltag ist ein erhöhter Koordinierungsaufwand erforderlich, wenn die Führungstätigkeit unter mehreren Personen aufgeteilt wird. Insbesondere sind die vermehrte Delegation von Aufgaben und eine Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden von Bedeutung. Personelle Engpässe können entstehen, wenn bei einer Reduzierung der Arbeitszeit der vakante Stellenanteil nicht adäquat besetzt werden kann.

Sofern eine Führungsfunktion in Teilzeit ausgeübt wird und man daneben einer weiteren Person ebenfalls einen Teil der Führungsfunktion überträgt, wäre für diese Person von Bedeutung, dass sie für die Wahrnehmung der Führungsfunktion eine entsprechende Besoldung erhalte. Dies ist derzeit aus stellenwirtschaftlichen Gründen nicht möglich. Voraussetzung wäre daher ein entsprechender Stellenpool. Für den Fall, dass ein solcher Stellenpool nicht realisierbar ist, wäre die Zahlung einer Zulage für die befristete Wahrnehmung von herausgehobenen Funktionen, wie sie in § 45 Bundesbesoldungsgesetz zu finden ist, wünschenswert.

Ministerium der Justiz und für Europa: Im Ministerium der Justiz und für Europa wird bei jeder freiwerdenden Stelle sorgfältig geprüft, ob diese auch mit Teilzeitkräften besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung von Stellen (Job-Sharing) sind insbesondere auch Referatsleitungspositionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabengebiete zugewiesen sind. Die Erfahrungen mit Führung in Teilzeit und geteilten Führungsfunktionen im Ministerium sind sehr positiv. Auch aktuell werden Führungsfunktionen in Teilzeit ausgeübt. In der Vergangenheit wurden zudem bereits sehr positive Erfahrungen mit der Teilung einer Referatsleitungsposition gemacht.

Ministerium für Verkehr: Im Verkehrsministerium sind aktuell fünf Personen mit Führungs- und Leitungsfunktionen (Referatsleitungen und stellvertretende Referatsleitungen) in Teilzeit beschäftigt. Die Erfahrungen sind bislang positiv. Als entscheidend für ein gutes Funktionieren sind eine stringente Organisation und eine offene, umfassende, formalisierte Kommunikation innerhalb des Referats. Optimal für eine Teilzeitbeschäftigung in Führungs- und Leitungsfunktionen ist ein Beschäftigungsumfang von mindestens 70 % („vollzeitnahe Teilzeit“). Bei einem geringeren Beschäftigungsumfang sollte die Stelle im Tandem (Job-Sharing) besetzt werden. Das Job-Sharing-Modell konnte aufgrund fehlender Interessenten

und Interessentinnen noch nicht erprobt werden. Das Verkehrsministerium ist aber offen für entsprechende Modelle.

5. *welche Ministerien, Regierungspräsidien und Landesoberbehörden einen Chancengleichheitsplan und gegebenenfalls einen entsprechenden Zwischenbericht nach dem Chancengleichheitsgesetz erarbeitet und veröffentlicht haben, aus welchem Grund einzelne Ministerien, Regierungspräsidien und Landesoberbehörden gegebenenfalls noch keinen Chancengleichheitsplan erarbeitet haben und aus welchem Grund auf der Internetseite des Sozialministeriums nur einige ausgewählte Chancengleichheitsberichte bzw. Zwischenberichte zu finden sind;*

§ 7 Abs. 2 ChancenG sieht erstmals seit der Novellierung des ChancenG im Jahr 2016 die Pflicht zur Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne und der Zwischenberichte der Ministerien im Internet vor. Darüber hinaus sind die Chancengleichheitspläne und die Zwischenberichte der Ministerien seit der Novellierung gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 ChancenG auf der Webseite der Landesregierung im Internet zu veröffentlichen. Diese Verpflichtung gilt nur für die nach dem novellierten ChancenG erstellten Chancengleichheitspläne. Eine entsprechende Pflicht zur Veröffentlichung gibt es für Regierungspräsidien und Landesoberbehörden nicht. Mit Schreiben vom 26. Juni 2018 wurden alle Ministerien durch das zuständige Ministerium für Soziales und Integration darum gebeten, ihre Chancengleichheitspläne und Zwischenberichte zur Verfügung zu stellen. Alle übermittelten Pläne wurden auch auf der Seite des Ministeriums für Soziales und Integration online gestellt.

Staatsministerium: Der Chancengleichheitsplan des Staatsministeriums wird derzeit neu erstellt und ist daher aktuell nicht veröffentlicht. Die dem Chancengleichheitsplan zugrundeliegenden Ziele werden in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit des Staatsministeriums kontinuierlich verfolgt.

Das *Innenministerium* hat einen Chancengleichheitsplan für den Zeitraum 2015 bis 2020 sowie einen Zwischenbericht dazu erarbeitet und im Internet veröffentlicht. Beide Dokumente sind auf der Internetseite des Ministeriums für Soziales und Integration zu finden. Das Regierungspräsidium Stuttgart hat im Jahr 2009 einen Chancengleichheitsplan erarbeitet und im Intranet seinen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Im Regierungspräsidium Karlsruhe stammt der veröffentlichte Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2017 und hat eine Gültigkeit bis 30. Juni 2023. Das Regierungspräsidium Freiburg hat einen Chancengleichheitsplan für die Jahre 2016 bis 2022 erarbeitet und veröffentlicht. Der Zwischenbericht dazu mit Stichtag in 2019 ist in Bearbeitung. Das Regierungspräsidium Tübingen hat ebenfalls einen aktuellen Chancengleichheitsplan (2015 bis 2021) sowie einen Zwischenbericht dazu mit Stichtag 30. Juni 2018 erarbeitet und veröffentlicht. Die IT Baden-Württemberg (BITBW) hat den Chancengleichheitsplan mit der Geltungsdauer 2018 bis 2024 im Internet veröffentlicht. Das Landesamt für Verfassungsschutz hat einen Chancengleichheitsplan für den Zeitraum 2015 bis 2020 erstellt. Der Zwischenbericht dazu befindet sich in der hausinternen Abstimmung.

Der Chancengleichheitsplan des *Ministeriums für Finanzen* (auch einzusehen auf der Seite des Ministeriums für Soziales und Integration) und des Statistischen Landesamtes sind auf der jeweiligen Homepage zu finden. Der Chancengleichheitsplan des Landesamts für Besoldung und Versorgung wird derzeit neu erstellt und ist daher aktuell nicht veröffentlicht.

Das *Kultusministerium* hat einen Chancengleichheitsplan mit dem Stichtag 30. Juni 2018 erarbeitet und veröffentlicht (auch einzusehen auf der Seite des Ministeriums für Soziales und Integration).

Der aktuelle Chancengleichheitsplan des *Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst* ist auf der Homepage des Sozialministeriums veröffentlicht.

Der mit der Beauftragten für Chancengleichheit abgestimmte Entwurf eines Chancengleichheitsplans für das *Umweltministerium* selbst sowie den höheren Dienst im nachgeordneten Bereich befindet sich noch in der Befassung des Hauptpersonalrats beim Umweltministerium sowie des Örtlichen Personalrats des Umweltministeriums. Derzeit wird davon ausgegangen, dass das Aufstellungsverfahren bald beendet und der überarbeitete Plan-Entwurf noch in diesem Jahr verabschiedet werden kann.

Der aktuelle Chancengleichheitsplan des *Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau* bezieht sich auf den Zeitraum von 2017 bis 2023 auf der Basis der Beschäftigtenenddaten zum Stichtag 30. Juni 2017. Aufgrund der im Zuge der Regierungsneubildung erfolgten Trennung des Wirtschaftsministeriums vom Finanzministerium Mitte 2016 und der Eingliederung mehrerer Arbeitsbereiche aus dem Verkehrs- und Sozialministerium war ein neuer Chancengleichheitsplan zu erstellen. Dieser wurde auf der Webseite des Wirtschaftsministeriums im März 2018 veröffentlicht und Anfang April 2018 dem Sozialministerium zur Veröffentlichung übermittelt.

Der Chancengleichheitsplan des *Ministeriums für Soziales und Integration* bezieht sich auf den Zeitraum von 2015 bis 2021. Der Zwischenbericht wird aktuell erstellt. Die im Zuge der Neuabgrenzung der Geschäftsbereiche der Ministerien im Jahr 2016 erfolgte Eingliederung diverser Arbeitsbereiche aus dem ehemaligen Integrationsministerium hat sich nicht wesentlich auf die Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur ausgewirkt. Die Erstellung eines neuen Chancengleichheitsplans war daher nicht indiziert. Der Chancengleichheitsplan für den (vergleichbaren) höheren Dienst bei den Gesundheits- und Versorgungsämtern des Landes bezieht sich ebenfalls auf die Jahre 2015 bis 2021. Der Zwischenbericht wird aktuell erstellt.

Das *Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz* hat einen Chancengleichheitsplan, auch für den nachgeordneten Bereich, wo das Ministerium personalverwaltende Stelle ist (auch einzusehen auf der Seite des Ministeriums für Soziales und Integration). Die Laufzeit beträgt 2016 bis 2022. Der Zwischenbericht wird aktuell erstellt. Auch das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung in Baden-Württemberg hat einen Chancengleichheitsplan auf Grundlage der Bestandsdaten vom 30. Juni 2015. Die Bearbeitung des Zwischenberichts zum Stichtag 30. Juni 2018 befindet sich derzeit in der abschließenden Phase.

Der neue Chancengleichheitsplan für das *Ministerium der Justiz und für Europa* wurde mit Datenerhebung zum Stichtag 30. Juni 2018 unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet. Der Personalrat beim Ministerium der Justiz und für Europa hat am 4. September 2019 seine Zustimmung zu dem Chancengleichheitsplan erteilt. Die Bekanntgabe und Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans für das Ministerium soll nunmehr gemäß § 7 Chancengleichheitsgesetzes zeitnah erfolgen. Der bislang gültige nach Maßgabe des Chancengleichheitsgesetzes vom 11. Oktober 2005 erstellte Chancengleichheitsplan für das Ministerium ist im Intranet des Ministeriums der Justiz und für Europa veröffentlicht. Ferner wurde im Jahr 2015 ein Zwischenbericht erstellt.

Das *Verkehrsministerium* hat 2014 den ersten Chancengleichheitsplan für die Jahre 2014 bis 2018 erstellt. Aufgrund der Neuabgrenzung der Geschäftsbereiche wurde mit Stichtag 1. September 2016 ein neuer Chancengleichheitsplan für die Jahre 2016 bis 2022 erstellt (auch einzusehen auf der Seite des Ministeriums für Soziales und Integration). Aktuell wird ein Zwischenbericht mit Stichtag 30. Juni 2019 erarbeitet.

6. aufgrund welcher Annahmen einzelne der abgefragten Behörden in ihrem Chancengleichheitsplan bzw. dem Zwischenbericht zu dem Ergebnis kommen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen „zwangsläufig“ in den kommenden Jahren erhöhen werde und ob sich diese These tatsächlich anhand von Zahlen für die Vergangenheit belegen lässt;

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration: Die in der Tabellenübersicht vorgelegten Zahlen zeigen, dass die Anteile der Frauen bei den meisten Führungspositionen bei den Regierungspräsidien zwischen 2015 bis 2019 angestiegen sind. Beim Innenministerium ist eine Zunahme der absoluten Zahl der weiblichen Führungskräfte zu verzeichnen. Eine Steigerung des prozentualen Anteils der Frauen gab es insbesondere bei den Referatsleitungspositionen. Seit einigen Jahren werden für den höheren Dienst in der Innenverwaltung (ohne Polizei) regelmäßig mehr Frauen eingestellt als Männer. Im Zeitraum zwischen 2009 bis 2015 lag der Frauenanteil bei den Neueinstellungen für den höheren Dienst bei ca. 54 % und im Zeitraum zwischen 2015 bis 2018 bei ca. 61 %. Die Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst wird dazu beitragen, dass sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen auch in Zukunft weiter erhöhen wird.

Ministerium für Finanzen: Im Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Finanzen wird darauf hingewiesen, dass der hohe Anteil von Frauen im Eingangsamts des höheren Dienstes seine Auswirkungen beim Frauenanteil im ersten, zweiten und dritten Beförderungsamts zeigt. Dies wird lediglich verbunden mit der Erwartung einer größeren Repräsentanz von Frauen in den höheren Ämtern für die kommenden Jahre.

Flankiert wird diese Einstellungspraxis – nicht nur im höheren Dienst – zusätzlich von Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und geeigneten Fortbildungsangeboten. Der stete Anstieg des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren bestätigt diese positive Einschätzung.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport: Das Kultusministerium geht nicht davon aus, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen „zwangsläufig“ in den kommenden Jahren erhöhen wird. Vielmehr zeigt es im Chancengleichheitsplan entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf (siehe Ziffer 7).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst: Der Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg enthält keine solche Aussage. Vielmehr zeigt er entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf.

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft: Siehe Frage 5.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau: Der Chancengleichheitsplan des Wirtschaftsministeriums enthält keine solche Aussage.

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen kann der Gesichtspunkt der Frauenförderung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigt werden. Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren im Wirtschaftsministerium 26 % der Funktionsstellen mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen im höheren Dienst betrug damals 40,2 %. Zum Stichtag 30. Juni 2019 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen 30,4 %. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst insgesamt ist auf 42,6 % gestiegen.

Ministerium für Soziales und Integration: Es ist nicht davon auszugehen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen aufgrund eines hohen Frauenanteils in der Eingangsbesoldung – wie etwa im Ministerium für Soziales und Integration, vgl. *Anlage 1* – zwangsläufig erhöhen wird. Vielmehr müssen konkrete Maßnahmen ergriffen werden, etwa stark flexibilisierte Arbeitszeitmodelle, Jobsharing oder die gezielte Förderung sowie die Ansprache geeigneter Frauen im Hinblick auf laufende Stellenausschreibungen. Erste Erfolge lassen sich der *Anlage 1* entnehmen. Zudem hat das Ministerium für Soziales und Integration ein Konzept für ein Programm „Frauen in Führung“ erstellt, das ab dem 4. Quartal zunächst im Ministerium selbst pilotiert werden soll; insofern wird auf die Beantwortung der Fragen 8 bis 10 verwiesen.

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz:

Für das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz: Diese Aussage wird in den Chancengleichheitsplänen des MLR so nicht getätigt.

Für das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung in Baden-Württemberg: Eine Feststellung, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen „zwangsläufig“ in den kommenden Jahren erhöhen wird, kann aus Sicht des Landesamts für Geoinformation und Landentwicklung in Baden-Württemberg anhand der den Berichten zugrundeliegenden Zahlen erwartet werden.

Ministerium der Justiz und für Europa: Bei den Neueinstellungen in den höheren Justizdienst in Baden-Württemberg ist der Frauenanteil in den letzten Jahren insgesamt angestiegen und liegt regelmäßig über 50 %. Diese personalplanerische Grundausrichtung hat zur Folge, dass der Frauenanteil im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg konstant hoch ist. Diese Entwicklung kann auch in Zukunft dazu beitragen, dass der Anteil der Frauen im Ministerium der Justiz und für Europa weiter steigen wird. Die Altersstruktur im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg lässt zudem erwarten, dass der Frauenanteil in Führungspositionen im Ministerium der Justiz und für Europa in den kommenden Jahren zunehmen wird. Allerdings ist dies keineswegs ein Automatismus. Vielmehr bedarf es weiterhin zusätzlicher Bemühungen, um diese Entwicklung unter

Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aktiv zu fördern. Wir sind bemüht, für die Wiederbesetzung freiwerdender Führungspositionen im Ministerium der Justiz und für Europa fachlich geeignete Frauen zu gewinnen. Wie bereits unter Frage 4 dargestellt wird wie auch bislang bei jeder freiwerdenden Stelle sorgfältig geprüft, ob diese auch mit Teilzeitkräften besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung von Stellen sind insbesondere auch Referatsleitungspositionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugewiesen sind. Weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte sind unter anderem die Personalentwicklungskonzepte des Ministeriums der Justiz und für Europa, das Führen von Jahresgesprächen (in denen die jeweiligen Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen – soweit nach Eignung und Leistung gerechtfertigt – Aufstiegsmöglichkeiten gezielt aufzeigen und diese für die Übernahme von Führungsämtern motivieren), der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kleinkinder, die Ermöglichung von mobiler Arbeit sowie ein aktives und modernes Wiedereinstiegsmanagement.

Ministerium für Verkehr: Im Verkehrsministerium hat sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen seit der Erstellung des Chancengleichheitsplans 2016 bis 2022 (Stichtag: 1. September 2016) um sieben Frauen erhöht (Stichtag: 30. Juni 2019). Für Führungsaufgaben qualifizierte Frauen werden im Rahmen der Personalentwicklung (z. B. Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Verwendungsbreite, Fortbildungen, Auswahlverfahren für entsprechende Führungspositionen) gefördert. Bei der Teilnahme am Führungslehrgang der Führungsakademie BW werden bei gleicher Eignung Bewerbungen von Frauen bevorzugt berücksichtigt. Der Frauenanteil in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A13 bis A15 bzw. E13/E14 konnte seit dem letzten Chancengleichheitsplan (Stichtag: 30. September 2016) deutlich erhöht werden. Mit der Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich ist zukünftig auch mit einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu rechnen.

7. mit welchen Maßnahmen die Ministerien, Regierungspräsidien und die Landesoberbehörden jeweils versuchen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen;

Staatsministerium: Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden geschlechtsneutral gestaltet. Neben der Feststellung, dass die Tätigkeit grundsätzlich teilbar ist, wird außerdem auf das besondere Interesse des Staatsministeriums an Bewerbungen durch Frauen hingewiesen, um den Anteil im Staatsministerium weiter zu erhöhen. Die Beauftragte für Chancengleichheit des Staatsministeriums wird in Ausschreibungsverfahren frühzeitig beteiligt. Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gezielt gefördert. Jährlich werden spezifische Fortbildungen für Frauen angeboten.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit der Telearbeit auch für Führungskräfte und die Kindertagesstätte Villa Reitzensteinle schaffen wir ein positives Arbeitsklima, das es allen Beschäftigten ermöglicht, auch bei Verantwortung für Familie oder Pflege Führungsaufgaben zu übernehmen. Das Staatsministerium macht regelmäßig von der Möglichkeit Gebrauch, Frauen während einer ganzen oder teilweisen Beurlaubung aus familiären Gründen zu befördern, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Das Staatsministerium ist seit dem Jahr 2008 mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Als oberste Landesbehörde nimmt das Staatsministerium mit der Auditierung seine Vorbildfunktion ernst und setzt auf die Signalwirkung, um die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik öffentlich zu unterstreichen. Eine funktionierende und strategisch angelegte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein entscheidender Vorteil bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal und für eine langfristige Bindung zufriedener und motivierter Beschäftigter.

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration: Das Innenministerium, die Regierungspräsidien und die Landesoberbehörden im Geschäftsbereich des Innenministeriums verfolgen das Ziel, die Unterrepräsentanz der Frauen in den Führungspositionen zu verringern und den Anteil der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen. Diesem Ziel dienen unter anderem die regelmäßig erstellten Chancengleichheitspläne und die dort enthaltenen Maßnahmen.

Dazu gehört die Erhöhung des Anteils der Frauen bei den Fortbildungen, die auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten. So nehmen an den laufenden Führungskreisen F1 im Geschäftsbereich des Innenministeriums mit einem Anteil von 54 % mehr Frauen als Männer teil. Unter den letzten neun Personen, die das Innenministerium seit 2016 für eine Teilnahme am Führungslehrgang bei der Führungsakademie benannt hat, waren fünf Frauen (56 %).

Die Personalverantwortlichen und Vorgesetzten wirken auf die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte hin. Dazu kann beispielsweise auch die gezielte Ansprache geeigneter Frauen und der Hinweis auf eine laufende Stellenausschreibung gehören.

Der Ausbau der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und die damit einhergehende Flexibilisierung der Arbeit in zeitlicher und örtlicher Hinsicht kann ebenfalls dazu beitragen, dass sich Frauen trotz ggf. bestehender Familienaufgaben leichter für die Übernahme einer Führungsaufgabe entschließen können.

Ministerium für Finanzen: Die Gewährleistung von gleichen Chancen für Frauen und Männer ist dem Ministerium für Finanzen ein zentrales Anliegen. Es fördert daher gezielt die Chancengleichheit. Neben der Möglichkeit geteilter Führungsaufgaben sind beispielhaft folgende Maßnahmen zu nennen:

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten u. a. um einen guten und schnellen Wiedereinstieg nach familienbedingten Abwesenheiten zu ermöglichen.
- Weiterer Ausbau der Telearbeit. Es wird darauf geachtet, dass sich die Entscheidung für einen Telearbeitsplatz nicht negativ auf den beruflichen Werdegang auswirkt.
- Möglichkeit zur kurzfristigen dienstlichen Aufgabenerledigung von Zuhause, um Beschäftigte auch bei unvorhersehbaren/kurzfristig eintretenden Ereignissen in der Arbeitszeitgestaltung zu unterstützen. Mit einem Notfall-Notebook kann auch ohne formal eingerichteten Telearbeitsplatz von zu Hause ausgearbeitet werden.
- Monitoring zur gendergerechten Beurteilung, Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte zum Thema Gendergerechtigkeit.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Finanzressort werden auch während der ersten 24 Monate Elternzeit bzw. Beurlaubung befördert.
- Die Vergabe von Funktionsstellen/Führungspositionen erfolgt auch während/in der Elternzeit.
- Durch Belegplätze in Kitas soll ein zeitnaher beruflicher Wiedereinstieg unterstützt werden. Daneben bestehen Kinderbetreuungsoptionen auch in den Ferienzeiten.
- Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Elternzeit bzw. Beurlaubung: Neu eingestellten Beschäftigten, sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrer werden im FM Ansprechpersonen als Patinnen und Paten zur Seite gestellt. Auf Wunsch können Betroffene auch während der Beurlaubungszeit an Fortbildungen teilnehmen. Beschäftigte in Elternzeit werden über separate E-Mail-Verteiler laufend informiert.
- Teilhabe am sozialen Leben des FM/Kontakt zur Dienststelle: In regelmäßigen Treffen mit der Hausspitze halten Teilzeitkräfte und in Elternzeit befindliche Beschäftigte engen Kontakt zur Dienststelle. Dadurch wird der spätere Wiedereinstieg erleichtert und Beschäftigten mit besonderen familien-/pflegebedingten Arbeitszeitgestaltungen die Teilhabe an sozialen Veranstaltungen ermöglicht. Beispiele: Einladungen zur Weihnachtsfeier, zum Betriebsausflug, Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen sowie Einladung zur Gesundheitswoche.
- Themen Vereinbarkeit Beruf und Familie, sowie Gesundheitsförderung als Führungsaufgaben sind feste Bausteine der Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene der FüAK BW (Pflichtfortbildung).
- Ausbau entsprechender Fortbildungsangebote: Beispielsweise ist beabsichtigt, zur Unterstützung von Führungskräften ein Seminar „Modernes Führen aus der Ferne“ in das Fortbildungsangebot der Steuerverwaltung aufzunehmen.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst: Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst versieht Stellenausschreibungen von Führungspositionen grundsätzlich mit folgendem Hinweis: „Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil unseres Personalentwicklungskonzeptes. Wir fordern daher qualifizierte Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Der zu besetzende Dienstposten ist grundsätzlich teilbar – Tandem-Bewerbungen sind erwünscht.“

Darüber hinaus bietet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine ganze Reihe von Maßnahmen (z. B. Informationsangebote während Eltern- und Beurlaubungszeiten, Teilzeit, alternierende Telearbeit sowie mobiles Arbeiten, Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsangeboten etc.), die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen und damit die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, insbesondere von Frauen, verbessern.

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft: In allen Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich des Umweltministeriums werden Frauen stets ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Das gilt auch für die Ausschreibung von Führungsfunktionen, in der ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass auch eine Führung in Teilzeit im Wege des Jobsharings möglich ist.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau: Neben den im Chancengleichheitsgesetz bereits vorgesehenen Maßnahmen (§§ 9 bis 12), die im Wirtschaftsministerium selbstverständlich berücksichtigt werden, bemüht sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau seit Jahren, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer stetig zu verbessern.

Soweit Stellen intern ausgeschrieben werden, sind die für die jeweilige Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten gehalten, qualifizierte weibliche Beschäftigte zu motivieren, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern.

Die Fachvorgesetzten sind aufgefordert, durch gezielte Förderung (wie z. B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenschnitts – ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen –, Mitarbeit in Projekten), den Bediensteten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und diese auf die Übernahme von Funktionsstellen vorzubereiten. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen: In Personalplanungsgesprächen mit den Abteilungsleitungen sollen unter dem Aspekt der Frauenförderung abgestufte berufliche Perspektiven, z. B. hinsichtlich der Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsfunktion bzw. Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben, entwickelt, schrittweise vorbereitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten umgesetzt werden.

Auch das Personalreferat geht gezielt auf Frauen zu und zeigt diesen – soweit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gerechtfertigt – Aufstiegsmöglichkeiten auf. Qualifizierte Frauen sollen motiviert werden, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Hierzu zählt die Bereitschaft zur Rotation, zur Fortbildung, zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn oder die Übernahme von Führungsaufgaben.

Das Wirtschaftsministerium fördert ferner gezielt die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, um sie zu stärken und zu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Bzgl. weiterer Einzelmaßnahmen verweisen wir auf unseren veröffentlichten Chancengleichheitsplan (vgl. S. 19 ff.).

Ministerium für Soziales und Integration: Insofern wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz: Mit folgenden Maßnahmen, die das MLR in weiten Teilen so in ihrem Chancengleichheitsplan festgelegt hat, versucht das MLR den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen:

- Führen von Personalentwicklungsgesprächen sowie gezieltes Vorbereiten von Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben
- Frauen dürfen in den Beurteilungen nicht benachteiligt werden
- gezieltes Ermöglichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, Teilzeit darf hierbei kein Hinderungsgrund sein
- Ermöglichen von Qualifizierungsabordnungen auf verschiedenen Verwaltungsebenen mit besonderer Beachtung der Frauen in den Dienststellen
- Teilzeit darf weder für die berufliche Fort- und Weiterbildung noch für Qualifizierungsabordnungen ein Hinderungsgrund sein und zu keinem Nachteil für Frauen führen
- Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit durch zukünftige Schulung der Führungskräfte zu den Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bereitstellung flexibler Teilzeitmodelle
- Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- Möglichkeiten zur Telearbeit, ohne dass sich die Inanspruchnahme nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirkt
- Flexible Arbeitszeiten und im Einzelfall Ausschöpfung der Möglichkeiten über die bestehenden Flexibilisierungsmodelle hinaus; vgl. § 29 ChancenG
- Kinderbetreuungsmöglichkeit für Kinder bis zu 3 Jahren in der Kindertagesstätte „Die Willys“
- Möglichkeit des Mitbringens der Kinder bei Betreuungsengpässen
- Rückkehrkonzeption beurlaubter Frauen: keine Schlechterstellung hinsichtlich der Position und Tätigkeit
 - Bedarfsorientierte Fortbildung von beurlaubten Frauen (insbesondere in zeitlicher Nähe zur geplanten Rückkehr)
 - Bereitstellung von Informationen während der Beurlaubung (Patent für Frauen)
 - Rechtzeitige Durchführung eines Gesprächs zur Vorbereitung der Rückkehr, ggf. Unterstützung in der Einarbeitungszeit nach der Rückkehr
 - Einladungen zur Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle
- Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG
- Bei der Terminierung von Dienstbesprechungen orientieren sich die einzelnen Organisationseinheiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – soweit möglich – an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.
- Durchgängige Verwendung geschlechtergerechter Sprache
- Coaching und Mentoring in Einzelfällen

Im Geschäftsbereich des *LGL* werden folgende Maßnahmen umgesetzt, um den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen:

- Personalentwicklungsgespräche für Frauen

Personalentwicklungsgespräche nehmen hier einen wichtigen Stellenwert ein. Thematisiert werden hierbei nicht nur Fortbildungsmöglichkeiten, sondern auch die Erörterung von beruflichen Interessen und Wünschen und Möglichkeiten der Förderung (z. B. durch Übernahme von Sonderaufgaben).

- Personalauswahlentscheidungen

Bei Personalauswahlentscheidungen werden unter Beachtung des Grundsatzes des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die in Familienarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung und in das Bewerbungsverfahren eingebracht worden sind.

Um eine angemessene Repräsentanz von Bewerberinnen sicherzustellen, werden Frauen gezielt zu Bewerbungen auf Führungspositionen ermutigt. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, werden Führung in Teilzeit wie auch Telearbeit und flexiblere Arbeitszeiten angeboten.

Ministerium der Justiz und für Europa: Gemeinsame Beantwortung mit Frage 6, siehe oben.

Ministerium für Verkehr: In Stellenausschreibungen weist das Verkehrsministerium darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und die Stellen grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden können. Bei Einstellungen wird unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung darauf hingewirkt, diese Stellen mit Frauen zu besetzen. Zudem präsentiert sich das Verkehrsministerium als attraktiver Arbeitgeber, bei dem die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einen großen Stellenwert hat und z. B. mit flexibler Arbeitszeitgestaltung, individuellen Teilzeit- und Telearbeitsmöglichkeiten sowie der Möglichkeit in besonderen Fällen mobil zu arbeiten unterstützt wird.

Im Geschäftsbereich des Verkehrsministeriums werden in Abstimmung mit den Fachabteilungen der Regierungspräsidien im Straßenverkehrsbereich regelmäßig Beschäftigte der Regierungspräsidien zur Qualifizierung zum VM abgeordnet. Dabei sollen geeignete weibliche Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden und so auf die spätere Übernahme einer Führungsfunktion vorbereitet werden. Das Verkehrsministerium unterstützt dies begleitend z. B. durch entsprechende Telearbeitsmodelle.

8. *welches Ressort federführend für die Entwicklung des im grün-schwarzen Koalitionsvertrag festgehaltenen Programms „Frauen in Führung“ zuständig ist, mit dem der Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes erhöht und die Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen, in den Gremien und in den Unternehmen des Landes ausgeglichen werden soll;*

9. *welche Komponenten dieses Programms bereits absehbar sind und wann es voraussichtlich beschlossen werden sowie in Kraft treten soll;*

10. *wie dabei der vereinbarte Grundsatz, dass sich Karriere und Familie besser vereinbaren lassen sollen, umgesetzt wird;*

Wegen Sachzusammenhangs werden die Fragen 8 bis 10 gemeinsam beantwortet.

Der geltende Koalitionsvertrag von Bündnis 90/Die Grünen Baden-Württemberg und der CDU Baden-Württemberg sieht gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer auf allen politischen und beruflichen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen als Ausdruck einer demokratischen, freiheitlichen und modernen Gesellschaft. Um dies zu erreichen, bedürfe es mehr einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Weiterhin bestehende Hin-

dernisse müssten abgebaut werden. Ziel der Landesregierung sei es, u. a. künftig deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zu haben. Für die Landesverwaltung solle daher ein Programm „Frauen in Führung“ entwickelt werden.

Die Herausforderung bei einer entsprechenden Konzeption liegt zum einen darin, zunächst die im Koalitionsvertrag so bezeichneten „weiterhin bestehenden Hindernisse“ zu definieren und Maßnahmen zu deren Abbau zu verorten. Diverse Studien haben insofern ergeben, dass sich der Großteil der traditionellen Einzelmaßnahmen und Handlungsfelder der Frauenförderung in den Bereichen „Struktur und Organisation“ wiederfinden. Zugleich gelangen jene Studien über Aufstiegsbarrieren zum Schluss, die sogenannte (unbewusste) Geschlechter-Stereotypisierung sei nach wie vor ein zentrales Aufstiegshehmnis. Zum anderen besteht die Herausforderung bei der Entwicklung eines Programms für „Frauen in Führung“ darin, den Unterschieden zwischen den Ressorts sowie den dort in den letzten Jahren bereits angestoßenen Maßnahmen Rechnung zu tragen und dennoch eine „Verklammerung“ zu erreichen („Programmeffekt“).

Der öffentliche Dienst des Landes ist kraft Natur der Sache durch eine hohe Heterogenität gekennzeichnet. Die Unterschiedlichkeit von Prozessen und Abläufen aber auch in der Führungskultur bedingen zwangsläufig, dass den Ressorts kein einheitliches Konzept übergestülpt werden kann.

Ausgehend von diesen Prämissen hat das Ministerium für Soziales und Integration in Umsetzung dieses Auftrages ein erstes Konzept zur Förderung von Frauen in Führungspositionen erarbeitet und wird dieses ab dem 4. Quartal 2019 zunächst im Ministerium selbst pilotieren. Leitgedanke bei der Konzipierung der zugehörigen Module war dabei, dass je nach Hierarchieebene unterschiedliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen indiziert sind. So werden zwar alle Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unstrittig und ressortübergreifend das solide Fundament eines Programms „Frauen in Führung“ bilden müssen. Allerdings spielen diese Maßnahmen erfahrungsgemäß für den Schritt auf die erste bzw. auf der ersten und zweiten Hierarchieebene (stellvertretende Referatsleitung, Referatsleitung) die gewichtigste Rolle. Ihre Bedeutung nimmt in der Regel mit den ansteigenden Hierarchieebenen (Referatsleitung, stellvertretende Abteilungsleitung, Abteilungsleitung) etwas ab. Dort gewinnen zunehmend andere Themen an Bedeutung, etwa der Wandel der Führungs- und Kooperationskultur oder die maßgeschneiderte Beratung.

Im Einzelnen:

Der Sockel jedweden Programms muss selbstverständlich der konsequente Weiterausbau der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Ressortebene sein:

Teilzeitbeschäftigung, individuelle Arbeitszeitmodelle (innerhalb großzügiger Rahmenarbeitszeiten), Telearbeit, Ausbau der Kinderbetreuungsoptionen, Maßnahmen für Beschäftigte in der Familienauszeit und Wiedereinsteiger: All' dies wurde in den vergangenen Jahren von den Ressorts – teils im Zuge der Zertifizierung zum audit familieundberuf – verstärkt vorangetrieben und sollte nach und nach zur Selbstverständlichkeit werden. Denn ohne diese Maßnahmen ist Chancengleichheit undenkbar. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören überdies die Implementierung von Jobsharing-Modellen sowie eine entsprechende Sensibilisierung der Führungskräfte.

Eine weitere Grundlage bilden Talentscouting sowie gendergerechte Einstellungsverfahren:

Die Bindung der Verwaltung an Artikel 20 Absatz 3 des Grundgesetzes verbunden mit den entsprechenden beamten- und arbeitsrechtlichen Vorschriften bietet dabei eine gewisse Gewähr dafür, dass im Zuge der verfassungsrechtlich gebotenen Bestenauslese talentierte junge Frauen genauso zum Zuge kommen, wie talentierte junge Männer.

Im Zuge der Pilotierung des modularen Konzeptes im Ministerium für Soziales und Integration wird flankierend ein gezieltes Talentscouting erprobt: Insbesondere durch die Vermittlung des Berufsbildes einer Referentin im Ministerium für Soziales und Integration sollen talentierte Bewerberinnen frühzeitig gewonnen

werden. In diesem Kontext werden Studentinnen unterschiedlicher Universitäten und Fachrichtungen zu einer entsprechenden Veranstaltung im Ministerium für Soziales und Integration eingeladen. Daran anknüpfend wird es dann vor-Ort-Besuche diverser Mentorinnen aus dem Ministerien an den unterschiedlichen Hochschulen geben, bei denen das Berufsbild im geeigneten Format einer breiten Masse vermittelt wird.

Auf der ersten Hierarchieebene – der Ebene der Referentinnen – sind neben diversen Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich gleichermaßen auf Referentinnen und Referenten beziehen müssen, Instrumente zur gezielten Förderung junger Referentinnen einzusetzen. Dadurch sollen diese – eventuell auch über die Dauer der ersten Familienphase hinweg – an die nächste Hierarchieebene – die Ebene der Referatsleitungen – herangeführt werden.

So soll etwa im Zuge der Pilotierung des modularen Konzepts beim Ministerium für Soziales und Integration ein Mentoring-Programm speziell für die erste Hierarchieebene aufgesetzt werden: Aus einem Pool erfahrener Mentorinnen, die das „System Verwaltung“ kennen, und geeigneter Mentees werden Tandems gebildet. Während einer mehrmonatigen Zusammenarbeitsphase wird gemeinsam auf zuvor konkret definierte Ziele im Kontext der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mentees hingewirkt. Gestartet werden soll das Mentoringprogramm mit Einführungsseminaren sowohl für die Mentorinnen als auch für die Mentees sowie mit einer entsprechenden Auftaktveranstaltung. Flankierend sollen während der Zusammenarbeitsphase Qualifizierungsworkshops und Netzwerktreffen zu bestimmten fachlichen Themen, zum Beispiel zu „sicheres Verhalten in Kommunikation und Konflikt“, stattfinden. Ein moderierter Abschlussworkshop soll schließlich die Möglichkeit bieten, die Erfahrungen strukturiert mit den Zielsetzungen aus dem Einstiegsseminar abzugleichen. Aufbauend auf den Erfahrungen eines ersten Mentorings soll das Modul dann evaluiert und weiterentwickelt werden.

Ein weiteres Instrument auf der ersten Hierarchieebene soll das Angebot einer gezielten Potenzialanalyse sein, die allerdings als Personalentwicklungsmaßnahme allen Bediensteten dieser Ebene zuteilwerden muss.

Auf der zweiten Hierarchieebene – der Ebene der stellvertretenden Referatsleitungen – sind wiederum andere Maßnahmen indiziert: Ohne Frauen in Teilzeit den Schritt ins erste Führungsamt zu ermöglichen, wird es langfristig sowohl bei einem Delta zwischen erstem und zweitem Führungsamt bleiben, als auch – in logischer Konsequenz – weniger qualifizierte Frauen in der engeren Auswahl für weitere Führungsämter geben. Mit anderen Worten: Karriere bleibt weiterhin vorrangig Männern sowie Frauen ohne Kinder respektive familienbedingte Auszeiten vorbehalten. Soll also der Vereinbarkeitsgedanke nicht konterkariert werden, muss daher schon auf der ersten Hierarchieebene das Signal empfangen werden können, dass auch „Führen in Teilzeit“ möglich – und gewollt! – ist. Maßnahmen wie das vorgeschriebene Mentoring für Referentinnen können die von einer entsprechenden Personalpolitik ausgehende Signalwirkung befördern. Entscheidend ist indes, die Möglichkeit der geteilten Führungspositionen konsequent auf die Führungsämter auszudehnen:

So hat das Ministerium für Soziales und Integration den Anteil der geteilten Führungspositionen auf Ebene der stellvertretenden Referatsleitungen seit dem Jahr 2017 sichtbar erhöht.

Um die Frauen in geteilten Führungspositionen zu unterstützen, sollen im Zuge der Pilotierung des modularen Konzepts spezifische Coachings angeboten werden.

Die Instrumente auf der dritten Hierarchieebene, der Ebene der Referatsleiterinnen, entsprechen im Wesentlichen denjenigen der zweiten Ebene.

Neben Jobsharing, Individual- und Peer-Coaching, Kollegialen Coaching-Konferenzen und der Teilnahme an entsprechenden Vernetzungstreffen sollen im Zuge der Pilotierung des modularen Konzepts im Ministerium für Soziales und Integration überdies spezifische Führungsförderungen angeboten werden.

Denn: Um den Kulturwandel insgesamt voranzutreiben und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu fördern, bedarf es gezielter Fortbildungen:

Vor diesem Hintergrund sollen im Zuge der Pilotierung im Ministerium für Soziales und Integration insbesondere sog. Awareness-Workshops zur Minimierung der (unbewussten) Geschlechterstereotypisierung stattfinden bzw. haben bereits stattgefunden. Weiter sollen die Themen „Führen im flexiblen Umfeld“ sowie „Führen in und bei Jobsharing“ zeitnah in Fortbildungen für alle Führungskräfte abgebildet werden.

Und schließlich bedarf es neben dem Gesamtkonzept, dem gut gefüllten Instrumentenkasten sowie dem klaren Bekenntnis zur Förderung der Chancengleichheit auch einer Verankerung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Kommunikation:

Im Zuge der Pilotierung wird aktuell daher – neben den klassischen Kommunikationsmaßnahmen – auch die Implementierung einer Veranstaltungs- und Vortragsreihe mit Spitzenfrauen geprüft, um eine ressortübergreifende Vernetzung zu fördern.

Auf Basis der Erfahrungen aus der Pilotphase soll das Konzept evaluiert, präzisiert und weiterentwickelt werden.

11. aus welchem Grund einige Behörden eine Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Audit berufundfamilie oder ein ähnliches Zertifikat erworben haben und aus welchem Grund andere Behörden nicht zertifiziert sind;

Ziel der Auditierung ist es, die bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen in einer Behörde zu dokumentieren, weiteres Entwicklungspotenzial zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur besseren Balance von Erwerbsarbeit und Familie auch unter Berücksichtigung der älter werdenden Belegschaft umzusetzen. Damit wird die Fortsetzung eines Veränderungsprozesses garantiert, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die selbstverständliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in einer Behörde und die Verantwortung der Generationen füreinander bewusst macht. Die Zertifizierung durch das Audit berufundfamilie ist den öffentlichen Arbeitgebern nicht vorgeschrieben, diese steht im freien Ermessen einer jeden Behörde. Mit dem Zertifikat wird ein besonders hohes Niveau des Arbeitgebers im Bereich der Vereinbarkeit verbrieft. Der Erhalt des Zertifikats kann öffentlichkeitswirksam beworben werden und damit eine positive Außendarstellung, sowohl gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, als auch gegenüber potenziellen Beschäftigten bewirken. Der Umstand, dass manche Behörden sich nicht zertifizieren lassen, lässt hingegen nicht darauf schließen, dass ein niedrigerer oder gar schlechter Standard im Bereich der Vereinbarkeit gegeben ist. Diese Behörden können über ein ebenso hohes Niveau verfügen, nur, dass dieses nicht durch eine externe Stelle geprüft und bescheinigt wurde. Die Gründe, die gegen eine Zertifizierung sprechen, können beispielsweise die damit verbundenen Kosten sein oder der mit der erstmaligen Teilnahme verbundene Aufwand, da der Ist-Zustand auf verschiedensten Ebenen innerhalb einer Behörde erfasst und dokumentiert werden muss.

12. wie sie die Aussage bewertet, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch davon abhängt, ob die Aufstiegschancen von Frauen verbessert werden können.

Die Aufstiegschancen von Frauen sind neben einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, sowie einer geschlechtergerechten Bezahlung und Beurteilung ein Baustein um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern.

Lucha

Minister für Soziales
und Integration

Antrag "Die Karrierechancen von Frauen in der Landesverwaltung verbessern" (Drs. 16/6768), Anlage

Resort/Regierungspräsidium/ Landesoberbehörde	Frauenanteil differenziert nach Berufungs- und Engelgruppe absolut in Zahlen	Frauenanteil differenziert nach Berufungs- und Engelgruppe in Prozent	Anzahl von Frauen in Führungspositionen nach Funktion absolut in Zahlen am 30.06.2019	Anzahl von Frauen in Führungspositionen nach Funktion absolut in Zahlen am 30.06.2015	Anzahl von Frauen in Führungspositionen nach Funktion in Prozent am 30.06.2015	Anzahl von Frauen in Führungspositionen nach Funktion in Prozent am 30.06.2015	Führungskräfte in Teilzeit differenziert nach Geschlecht, Funktion und Teilzeitanteil in Zahlen	Führungskräfte in Teilzeit differenziert nach Geschlecht, Funktion und Teilzeitanteil in Prozent	Gesamte Führungsfunktion (JobSharing) differenziert nach Geschlecht, Funktion und Teilzeitanteil in Prozent
Staatsministerium									
A 6	1	100%		0	0%		männlich	0	0%
A 8	3	100%		1	25%		weiblich	6	11%
A 9	4	100%		1	17%				
A 10	3	100%		3	50%				
A 11	1	50%		11	50%				
A 12	3	60%		12	44%				
A 13	21	64%							
A 14	7	47%							
A 15	17	49%							
A 16	9	45%							
B 3	4	29%							
B 4	1	50%							
B 6	1	33%							
B 9	1	100%							
B 10	0	0%							
E 2	1	33%							
E 4	1	13%							
E 5	13	87%							
E 6	16	86%							
E 7	2	100%							
E 8	15	84%							
E 9	4	85%							
E 10	5	71%							
E 11	5	100%							
E 12	9	75%							
E 13	1	100%							
E 14	11	55%							
E 15	0	0%							
E 16	0	0%							
E 18 U	1	50%							
FA 4P	0	0%							
FE 4P	0	0%							
L 2 AANG	2	67%							
R 1	7	88%							
Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration									
B 9	0	0%							
B 6	0	0%		0	0%				
B 4	0	0%		0	0%				
B 3	5	22%		8	31%				
außeramt. AN	1	25%		12	46%				
A 16, E 15 U	19	43%							
A 17, E 16	20	57%							
A 14, E 14, E 13 U	28	30%							
A 13, E 13	12	50%							
A 13 U D, E 13, E 12	52	55%							
A 12, E 11	39	63%							
A 11, E 10	22	58%							
A 10	7	70%							
A 9, E 9	3	75%							
A 9+Z	5	71%							
A 9 m.D., E 9, E 8	31	86%							
A 8, E 7	6	86%							
A 7, E 6	38	93%							
A 6, E 5, E 4, E 3	13	54%							
Regierungspräsidium Stuttgart									
B 8	0	0%		0	0%				
B 4	1	100%		0	0%				
B 3	2	33%		1	17%				

Antrag "Die Karrierechancen von Frauen in der Landesverwaltung verbessern" (Drs. 16/6768), Anlage

Resort/Regierungspräsidium/ Landesoberbehörde	Fraktionen/ Engelgruppe absolut in Zahlen	Fraktionen/ Engelgruppe absolut in Zahlen	Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Funktion absolut in Zahlen am 30.06.2019	Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Funktion absolut in Zahlen am 30.06.2015	Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Funktion in Prozent am 30.06.2015	Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Geschlecht, Funktion und Teilzeitanteil in Zahlen	Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Geschlecht, Funktion und Teilzeitanteil in Prozent	Gesamte Führungsfunktion (JobSharing) differenziert nach Geschlecht, Funktion und Teilzeitanteil in Prozent
B2	4	44%	4	2	29%		5	
A16 + vgl. Tarif	11	22%	17	16	22%	Referatsleitungen	4	100%
A15 + vgl. Tarif	56	40%				TZ-Anteil 75%-89%	4	80%
A14 + vgl. Tarif	144	62%				TZ-Anteil 50%-74%	1	20%
A13 + vgl. Tarif	163	62%				TZ-Anteil unter 50%	0	0%
R1	1	100%						
außeramt. Arbeitnehmer	1	100%						
A13+Z	3	100%						
A13 + vgl. Tarif	49	37%						
A12 + vgl. Tarif	135	56%						
A11 + vgl. Tarif	164	69%						
A10 + vgl. Tarif	35	90%						
A9 + vgl. Tarif	81	59%						
A10 + vgl. Tarif	12	0%						
A9+Z	140	75%						
A9 + vgl. Tarif	36	63%						
A8 + vgl. Tarif	162	73%						
A7 + vgl. Tarif	205	45%						
A6 + vgl. Tarif	19	70%						
A3 + vgl. Tarif	6	50%						
außeramt. Arbeitnehmer	3	36%						
Azubi Azubinehmer	7	76%						
Azubi Beamte								
Regierungspräsidium Karlsruhe								
B 8	1	100%	1	1	100%	Regierungspräsidentin	1	Männer: 5
B 4	1	100%	1	1	100%	Regierungsvizepräsidentin	1	Frauen: 5
B 3	1	20%	2	0	0%	Abteilungsleitungen	2	stellvertretende Abteilungsleitung
B 2	2	18,18%	1	2	22%	stellvertretende Abteilungsleitungen	1	Referatsleitung
A 16	12	33,33%	15	13	30%	Referatsleitungen	15	TZ-Anteil 75%-89%
A 15	40	43,01%	19		43%	nachrichtlich: stv. Referatsleitungen	19	TZ-Anteil 50%-74%
A 14, E 14, E 13Ü	71	59,17%						TZ-Anteil unter 50%
A 13, E 13	99	68,75%						
A 13 gD, E 13, E 12	41	44,56%						
A 12, E 11	91	63,19%						
A 10, E 10	121	80,48%						
A 9, E 9	39	62,50%						
A 8, E 8	38	66,67%						
A 9 m.D., E 9, E 8	70	41,13%						
A 8, E 7	54	61,36%						
A 7, E 6	124	70,45%						
A 6, E 5, E 4, E 3	246	52,23%						
Regierungspräsidium Freiburg								
B 8, B 4	1	50%	2	1	14%	Regierungspräsidentin	1	100%
B 3	1	20%	9	4	7%	Abteilungsleitungen, Stabsstellenleit.	9	0
B 2	1	10%	14		28%	nachrichtlich: stv. Referatsleitungen	14	0
A 16, E 16 Ü	5	12%						
A 15, E 15	26	28%						
A 14, E 14, E 13Ü	77	44%						
A 13, E 13	55	48%						
A 13 + Z	*	*						
A 13 gD, E 13, E 12	20	23%						
A 12, E 11	69	43%						
A 11, E 10	94	53%						
A 10	15	52%						
A 9, E 9	18	64%						
A 10 m.D., A 9+Z	9	56%						
A 9 m.D., E 9, E 8	71	34%						
A 8, E 7	10	38%						
A 7, E 6	101	66%						
A 6, E 5, E 4, E 3	141	35%						
Regierungspräsidium Tübingen								
B 8, B 4	0	0%	2	2	20%	Abteilungsleitungen	2	Männer: 2
								Männer: 50%
								0

