

# **Zwischenbericht 2023**

## **zum Chancengleichheitsplan 2020 bis 2026**

**für den Geschäftsbereich  
des Rechnungshofs Baden-Württemberg**



**Baden-Württemberg**

RECHNUNGSHOF

Der Zwischenbericht zur Erfüllung des Chancengleichheitsgesetzes (§ 8 ChancenG) erfolgt auf der Grundlage der Bestandsdaten zum Stichtag 30.06.2023.

Der Chancengleichheitsplan 2020 bis 2026 erfolgte auf der Grundlage der Bestandsdaten vom 30.06.2020.

Der Zwischenbericht vergleicht daher die Zahlen jeweils vom 30.06. aus den Jahren 2020 und 2023.

## Bestandsaufnahme

### Personal-Ist-Bestand Rechnungshof:

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	125	46	<b>37</b>
2023	126	51	<b>40</b>

#### 1. Aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen:

Jahr	Beamte			Beschäftigte		
	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent
2020	107	35	<b>33</b>	18	11	<b>61</b>
2023	109	41	<b>38</b>	17	10	<b>59</b>

#### 2. Aufgeschlüsselt nach Voll- und Teilzeittätigkeit:

Jahr	Vollzeit			Teilzeit		
	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent
2020	100	25	<b>25</b>	25	20	<b>80</b>
2023	103	33	<b>32</b>	23	18	<b>78</b>

3. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Laufbahngruppen:

Höherer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	50	10	<b>20</b>
2023	51	15	<b>29</b>

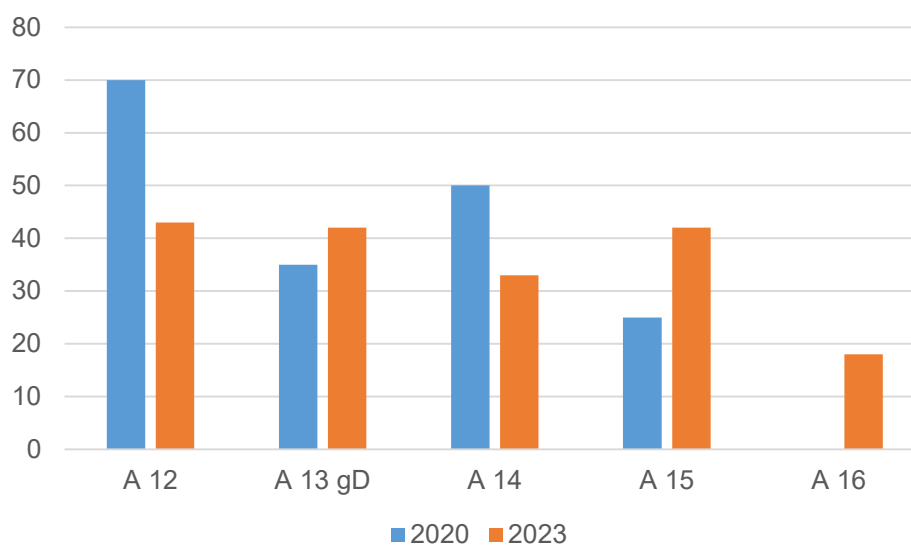
Gehobener Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	61	27	<b>44</b>
2023	63	29	<b>46</b>

Mittlerer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	14	9	<b>64</b>
2023	12	7	<b>58</b>

4. Anteil der Frauen in Prozent in den einzelnen Besoldungsgruppen:



### Bewertung:

Der Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen, in denen es eine Unterrepräsentation gibt, konnte weiter erhöht werden. Während der Anteil im gehobenen Dienst sich einem ausgeglichenen Verhältnis nähert, besteht im Bereich des höheren Dienstes noch Handlungsbedarf, um dieses Ziel zu erreichen. Der Anteil der Frauen, die in Vollzeitbeschäftigung arbeiten, ist auf 65 Prozent gestiegen.

### Personal-Ist-Bestand Staatliche Rechnungsprüfungsämter:

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	87	48	<b>55</b>
2023	95	53	<b>56</b>

#### 1. Aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen:

Jahr	Beamte			Beschäftigte		
	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent
2020	75	40	<b>53</b>	12	8	<b>67</b>
2023	81	43	<b>53</b>	14	10	<b>71</b>

#### 2. Aufgeschlüsselt nach Voll- und Teilzeittätigkeit:

Jahr	Vollzeit			Teilzeit		
	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent	Insgesamt	Davon Frauen	Anteil in Prozent
2020	66	27	<b>41</b>	21	21	<b>100</b>
2023	72	32	<b>44</b>	23	21	<b>91</b>

3. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Laufbahngruppen:

Höherer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	12	2	<b>17</b>
2023	11	3	<b>27</b>

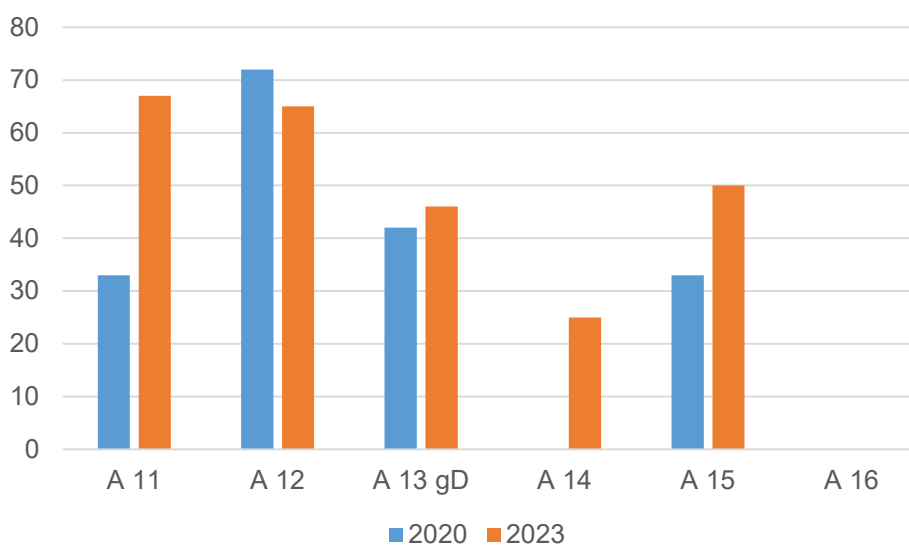
Gehobener Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	66	37	<b>56</b>
2023	75	41	<b>55</b>

Mittlerer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in Prozent
2020	9	9	<b>100</b>
2023	9	9	<b>100</b>

4. Anteil der Frauen in Prozent in den einzelnen Besoldungsgruppen:



### **Bewertung:**

Laufbahnübergreifend gibt es bei den Ämtern keine Unterrepräsentation der Frauen mehr. Laufbahnbezogen gibt es diese aber noch im höheren Dienst. Sämtliche Stellen des höheren Dienstes sind bei den Ämtern mit Führungsfunktionen verbunden. Dort konnte der Frauenanteil in A 14 zwar geringfügig gesteigert werden, es besteht aber weiterhin Handlungsbedarf. Der höhere Anteil in A 15 ist darauf zurückzuführen, dass im Vergleich mit 2020 eine von den 3 Stellen unbesetzt war.

### **Personalgewinnung**

#### **Einstellungen beim Rechnungshof:**

Laufbahn	Bewerbungen			Einstellungen		
	Insgesamt	Frauen	Anteil in Prozent	Insgesamt	Frauen	Anteil in Prozent
hD	97	39	<b>40</b>	8	5	<b>63</b>
gD	69	34	<b>49</b>	12	6	<b>50</b>
mD	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>

### **Bewertung:**

Die Tabelle verdeutlicht: In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes gab es bei den Bewerbungen keine Unterrepräsentanz von Frauen. Dem entsprechend haben wir auch bei den Einstellungen und den Bestandszahlen keine bzw. nur eine geringe Abweichung gegenüber den männlichen Kollegen. Im höheren Dienst war der Anteil an Bewerbungen von Frauen im Vergleich zu den Männern etwas geringer. Dies wirkte sich aber nicht auf das Ergebnis der Auswahlentscheidungen und damit letztlich auf den Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe aus. Im Gegenteil - hier wurden im Verhältnis sogar mehr Frauen als Männer eingestellt. Dies dürfte sich mittelfristig auch positiv auf den Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auswirken.

### Einstellungen bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern:

Laufbahn	Bewerbungen			Einstellungen		
	Insgesamt	Frauen	Anteil in Prozent	Insgesamt	Frauen	Anteil in Prozent
hD	3	0	<b>0</b>	1	0	<b>0</b>
gD	67	39	<b>58</b>	19	12	<b>63</b>
mD	11	10	<b>91</b>	2	2	<b>100</b>

#### Bewertung:

Die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes ist ausschließlich mit Frauen besetzt. Im gehobenen Dienst gab es mehr Bewerbungen von Frauen, bei den Einstellungen lag der Anteil an Frauen deutlich über der Hälfte. Hier setzen sich zunehmend die weiblichen Bewerbungen durch. Im höheren Dienst gab es nur eine Einstellung. Hier bewarben sich keine Frauen.

### Beförderungen und Höhergruppierungen

	Rechnungshof	Staatliche Rechnungsprüfungsämter
Beförderungen/Höhergruppierungen insgesamt	52	33
Anzahl Frauen	26	23
Anteil in Prozent	50	70

#### Bewertung:

Beim Rechnungshof war das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Einstellungen ausgeglichen. Dies spiegelt sich bei den Beförderungen wider. Auch hier gibt es eine ausgewogene Situation. Bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern wurden mehrheitlich Frauen eingestellt, dementsprechend wurden hier auch überwiegend Frauen befördert.

## Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

	Rechnungshof	Staatliche Rechnungsprüfungsämter
Anzahl Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt	25	13
Anzahl Frauen	4	3
Anteil in Prozent	16	23

### Bewertung:

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gemäß der Gesetzesbegründung zu § 4 Absatz 5 ChancenG sind alle Stellen ab der Referatsleitung aufwärts.

Von den 25 Beschäftigten beim Rechnungshof, die zum Stichtag 30.06.2023 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 4 Frauen und 21 Männer. Der Frauenanteil unter den Führungskräften beläuft sich somit auf 16 Prozent.

Bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern sind von den 13 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion 3 Stellen mit einer Frau besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 23 Prozent.

Bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gibt es keine Teilzeitarbeit.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte im Berichtszeitraum sowohl beim Rechnungshof als auch bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern etwas gesteigert werden. Bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern wird sich der Frauenanteil aber aufgrund eines anstehenden Ruhestands wieder verringern. Das Ziel, diesen Anteil zu erhöhen, konnte somit noch nicht erreicht werden. Ursächlich hierfür ist, dass der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bislang relativ gering war und ist. Da sich in den vergangenen Jahren auch vermehrt Frauen um einen Aufstieg in den höheren Dienst beworben haben und die Einstellungsquote im höheren Dienst verbessert werden konnte, dürften sich mittelfristig hieraus positive Effekte ergeben.



## Qualifizierungsmaßnahmen

### Aufstiegslehrgänge:

- Mittlerer Dienst in den gehobenen Dienst  
Im Berichtszeitraum konnte beim Rechnungshof eine Frau den Fortbildungslehrgang für den Aufstieg in den gehobenen Dienst absolvieren.
- Gehobener Dienst in den höheren Dienst

Aufstiege	Insgesamt	Frauen	Anteil in Prozent
Rechnungshof	4	1	25
Staatliche Rechnungsprüfungsämter	3	2	67
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>43</b>

Den Aufstiegen bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern geht in der Regel eine Ausschreibung für eine Funktionsstelle voraus, da die Besetzungen der Referatsleitungen meist aus dem gehobenen Dienst entwickelt werden. Bei 3 Besetzungsverfahren im Berichtszeitraum waren 2 Frauen erfolgreich. Daher konnte hier der Frauenanteil erhöht werden.

### Führungslehrgänge bei der Führungsakademie

Im Berichtszeitraum hat ein Beschäftigter der Finanzkontrolle an den Führungslehrgängen für den höheren Dienst teilgenommen.

### Beauftragte für Chancengleichheit

Die Amtszeit der zu Beginn des Berichtszeitraums amtierenden Beauftragten für Chancengleichheit im Geschäftsbereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg endete im April 2023. Aufgrund des Wahlergebnisses wurde sowohl die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit als auch die Funktion der Stellvertreterin neu besetzt.

## **Zielerreichung - Fazit**

Die einzelnen Laufbahnen betrachtet, gab es im Bereich des mittleren Dienstes keinen Handlungsbedarf, da hier keine Unterrepräsentanz vorliegt. Der Anteil an Frauen im gehobenen Dienst konnte weiter erhöht werden, sodass hier ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen besteht. Die Ziele können als erreicht angesehen werden.

Für die Laufbahn des höheren Dienstes kann allerdings noch keine positive Bilanz gezogen werden. Der Anteil an Frauen konnte hier zwar erhöht werden, ist aber immer noch auf einem niedrigen Niveau. Die steigende Zahl an weiblichen Bewerbungen für den Aufstieg in den höheren Dienst und die Zahl der weiblichen Einstellungen im höheren Dienst lassen aber mittelfristig eine Verbesserung erwarten. Der Rechnungshof wird hier weiterhin seine Bemühungen fortsetzen, auch im höheren Dienst und damit auch im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben den Frauenanteil zu erhöhen.