

Zwischenbericht 2018

zum Chancengleichheitsplan 2015 bis 2019

**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 30.06.2018.

Der Chancengleichheitsplan 2015 bis 2019 erfolgte auf der Grundlage der Bestandsdaten vom 30.06.2014.

Der Zwischenbericht vergleicht daher die Zahlen jeweils vom 30.06. aus den Jahren 2014 und 2018.

Bestandsaufnahme

Personal-Ist-Bestand Rechnungshof:

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	127	43	34
2018	131	50	38

Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Laufbahngruppen ergeben sich folgende Werte:

Höherer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	45	8	18
2018	51	12	24

Gehobener Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	65	23	36
2018	64	27	42

Mittlerer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	17	12	71
2018	16	11	69

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, bedarf es im Bereich des höheren Dienstes noch weiterer Anstrengungen.

Personal-Ist-Bestand Staatliche Rechnungsprüfungsämter:

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	97	46	48
2018	92	48	52

Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Laufbahngruppen ergeben sich folgende Werte:

Höherer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	12	2	17
2018	11	1	9

Gehobener Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	73	32	44
2018	70	36	51

Mittlerer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Anteil in %
2014	12	12	100
2018	11	11	100

Bewertung

Über die Laufbahnen hinweg gibt es bei den Ämtern keine Unterrepräsentation der Frauen mehr. Laufbahnbezogen gibt es diese nur noch im höheren Dienst. Dort ist der Frauenanteil allerdings sehr gering. Hier besteht Handlungsbedarf. Sämtliche Stellen

des höheren Dienstes sind bei den Ämtern mit Führungsfunktionen verbunden. Hier müsste eine höhere Bewerbungsquote von Frauen erreicht werden.

Personalgewinnung

Einstellungen beim Rechnungshof:

Laufbahn	Bewerbungen			Einstellungen		
	Insgesamt	Frauen	Anteil in %	Insgesamt	Frauen	Anteil in %
HD	48	18	38	7	1	14
GD	116	58	50	10	5	50
MD	62	57	92	4	3	75

Bewertung

Die Tabelle verdeutlicht. In den Laufbahngruppen des mittleren und 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 ist die Ausgangslage eine andere. Hier war der Anteil an Bewerbungen von Frauen im Vergleich zu den Männern deutlich geringer. Dies wirkte auch auf das Ergebnis der Auswahlentscheidungen und damit letztlich auf den Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe zurück.

Einstellungen bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern:

Laufbahn	Bewerbungen			Einstellungen		
	Insgesamt	Frauen	Anteil in %	Insgesamt	Frauen	Anteil in %
HD	1	0	0	1	0	0
GD	222	94	42	22	13	59
MD	18	18	100	3	3	100

Bewertung

Die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes ist ausschließlich mit Frauen besetzt. Bewerbungen von Männern lagen nicht vor. Im gehobenen Dienst war die Bewerberlage fast ausgeglichen, bei den Einstellungen lag der Anteil an Frauen deutlich über der Hälfte.

te. Hier setzen sich zunehmend die weiblichen Bewerbungen durch. Im höheren Dienst gab es nur eine Einstellung. Hier bewarben sich keine Frauen.

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

	Rechnungshof	Staatl. Rechnungsprüfungsämter
Anzahl Stellen mit Vorgesetzten- u. Leitungsaufgaben.	25	13
Anzahl Frauen	6	1
Anteil in %	24	8

Bewertung

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

Von den 25 Beschäftigten beim Rechnungshof, die zum Stichtag 30.06.2018 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inne hatten, waren sechs Frauen und 19 Männer. Der Frauenanteil unter den Führungskräften beläuft sich somit auf 24 Prozent.

Bei den Staatlichen Rechnungsprüfungsämtern ist von den 13 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt.

Zwei Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben arbeiteten in Teilzeit.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte im Berichtszeitraum nicht gesteigert werden. Das Ziel, diesen Anteil zu erhöhen, konnte somit nicht erreicht werden. Ursächlich hierfür ist, dass der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes relativ gering ist. Dies begründet sich auch darin, dass sich in den vergangenen Jahren kaum Frauen um einen Aufstieg in den höheren Dienst beworben haben. Hier ist aber in der jüngsten Zeit ein Wandel zu verzeichnen, der sich mittelfristig in positiver Weise auswirken dürfte.

Qualifizierungsmaßnahmen

Aufstiegslehrgänge:

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

Aufstiege	Insgesamt	Frauen	Anteil in %
Rechnungshof	3	2	67
Staatl. Rechnungsprüfungsämter	4	0	0
Insgesamt	7	2	29

Bei drei Aufstiegsverfahren beim Rechnungshof im Berichtszeitraum waren zwei Frauen erfolgreich. Wie zuvor geschildert, ist dies auf die zunehmend weibliche Bewerberzahl zurückzuführen.

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. Für die Bewerber ist damit in der Regel ein Wechsel des Dienstortes verbunden. Bewerbungen von Frauen lagen im Berichtszeitraum insoweit nicht vor.

Führungskräftelehrgänge:

Seit 2014 haben drei Beschäftigte der Finanzkontrolle an den Führungskräftelehrgängen für den höheren Dienst teilgenommen. Davon waren zwei Frauen. Neben einem vorangestellten Interessensbekundungsverfahren werden hier insbesondere qualifizierte Frauen zu einer Teilnahme ermuntert.

Beauftragte für Chancengleichheit

Die Amtszeit der zu Beginn des Berichtszeitraums amtierenden Beauftragten für Chancengleichheit im Geschäftsbereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg endete im

Juli 2015. Danach blieb die Funktion für einige Zeit unbesetzt. Trotz der Durchführung von zwei Wahlen konnte keine Bewerbung verzeichnet werden. Die Interessen wurden in dieser Zeit vom Personalrat vertreten. Seit März 2017 ist das Amt wieder besetzt und ab Juni 2018 konnte zudem eine Stellvertreterin bestellt werden.

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, so dass 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 stagniert hier auf sehr niedrigem Niveau. Jedoch zeigt die steigende Zahl an weiblichen Bewerbungen für den Aufstieg in den höheren Dienst deutlich, dass hier mittelfristig eine Verbesserung erreicht werden kann. 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.