



Baden-Württemberg
OBERFINANZDIREKTION KARLSRUHE
BUNDESBAU BETRIEBSLEITUNG

ZWISCHENBERICHT
ZUM
CHANCENGLEICHHEITSPLAN
2018 - 2021



Baden-Württemberg

OBERFINANZDIREKTION KARLSRUHE
BUNDESBAU BETRIEBSLEITUNG

Vorbemerkungen:

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht wird die Personalentwicklung im Bereich der Oberfinanzdirektion Karlsruhe - Abteilung Bundesbau - und den nachgeordneten Staatlichen Hochbauämtern aktualisiert.

Ausgangspunkt ist der Chancengleichheitsplan zum 30.06.2018. auf der Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG). Der Chancengleichheitsplan beinhaltet eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen im Bereich des Landesbetriebs Bundesbaus. Er stellt dar, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Zusätzlich enthält er konkrete Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um die Frauenanteile auf allen Ebenen zu erhöhen bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist. Der Chancengleichheitsplans hat zum Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Nach drei Jahren ist nach dem ChancenG der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben in einem Zwischenbericht festzuhalten.



Baden-Württemberg

OBERFINANZDIREKTION KARLSRUHE
BUNDESBAU BETRIEBSLEITUNG

Inhalt:

Der vorliegende Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan basiert auf den Daten vom 30.6.2021 und ermöglicht so einen Vergleich zur vorhergehenden Erhebung zum 30.6.2018. Es wird die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeit-tätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahngruppen, jeweils getrennt nach Geschlecht dargestellt und ausgewertet.

Weiter wird dargestellt, inwieweit die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans erreicht wurden bzw. welche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit Zielerreichung beim Landesbetrieb Bundesbau getroffen wurden.

Inhaltsverzeichnis

I. Zwischenergebnis der Umsetzung des Chancengleichheitsplans zum 30.06.2018.	5
II. Bestandsaufnahme	5
1. Personalzahlen	5
a. Personalzahlen insgesamt.....	5
b. Anzahl der Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.....	7
III. Vergleich Frauenanteil in den verschiedenen Laufbahnen insgesamt sowie Unterscheidung zwischen technisch und nichttechnischen Dienst der jeweiligen Laufbahn	8
1. Auswertung für den höheren Dienst.....	8
2. Auswertung für den gehobenen Dienst	9
3. Auswertung für den mittleren Dienst	11
4. Auswertung für Auszubildende	12
IV. Grad der Zielerreichung	13
1. Mehr Frauen beim Bundesbau beschäftigt, auch im technischen Bereich.....	13
2. Anteil der Frauen in Spitzenämtern erhöht.....	13
3. Anteil der Frauen mit Vorgesetzten und Leitungsfunktion erhöht	14
4. Teilhabe von Frauen nach Laufbahngruppen.....	14
V. Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit	16
1. Personalauswahl- und einstellungsverfahren.....	16
2. Fort- und Weiterbildung	16
VI. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
1. Teilzeitbeschäftigung	16
2. Flexible Arbeitszeiten.....	177
3. Heimarbeitsplatz, Telearbeit	177
4. Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen	17
VII. Ausblick	188

I. Zwischenergebnis der Umsetzung des Chancengleichheitsplans zum 30.06.2018

Seit dem Chancengleichheitsplan zum 30.06.2018 und diesem Zwischenbericht zum 30.06.2021 ist bei der Abteilung Bundesbau der Oberfinanzdirektion und den nachgeordneten Hochbauämtern hinsichtlich der beruflichen Förderung der Frauen und der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiterhin eine positive Entwicklung zu verzeichnen.

Die wichtigsten Veränderungen, die unter II. im Einzelnen dargestellt und erläutert werden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Anteil der Frauen hat sich in allen Laufbahnen erhöht.
- Die Frauenquote ist auch im technischen Dienst angestiegen.
- Es gibt mehr Frauen in Spitzenämtern.
- Die Möglichkeiten der Telearbeit wurden stark ausgeweitet

II. Bestandsaufnahme

1. Personalzahlen

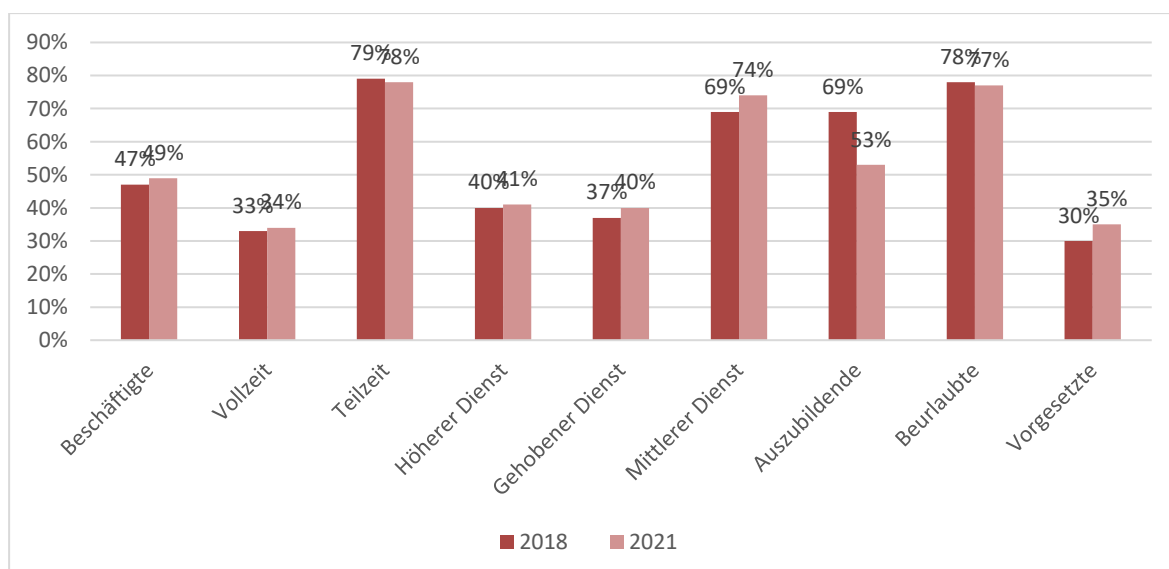
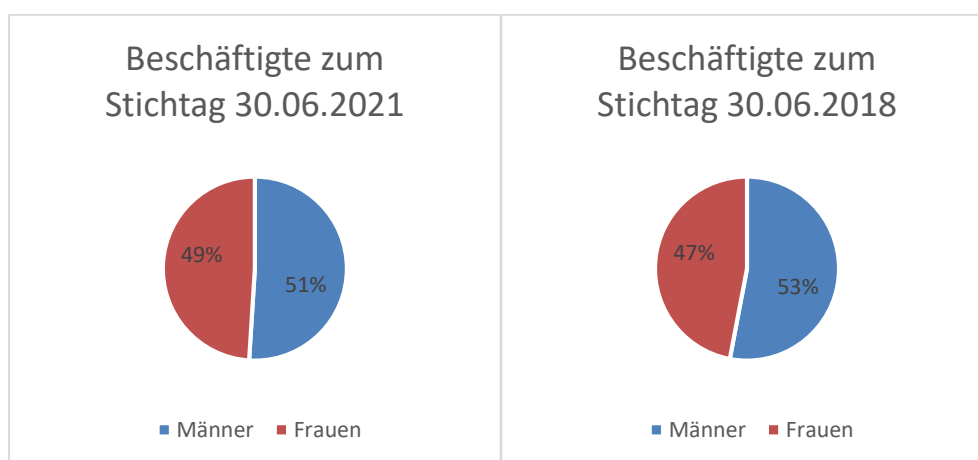
a. Personalzahlen insgesamt

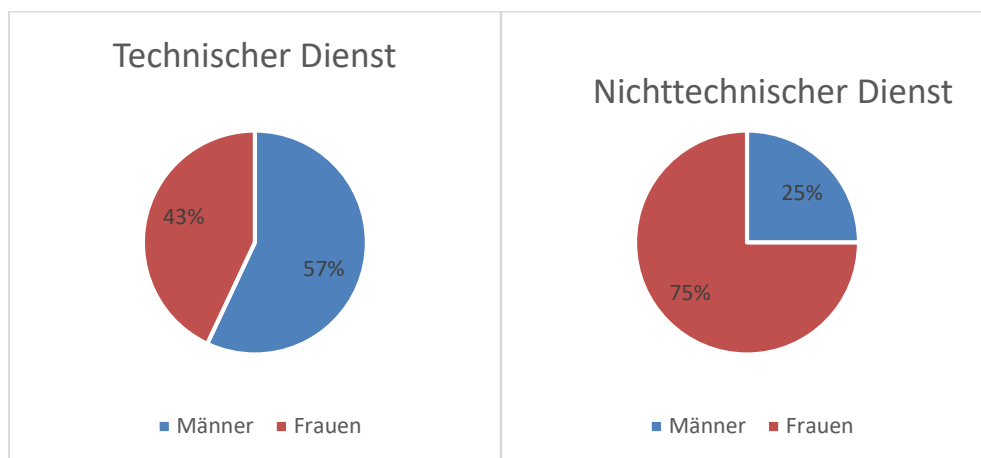
Der Personal-Ist-Bestand zum 30. Juni 2021 betrug 816 Beschäftigte.

Tabelle 1: Übersicht über die ausgewerteten Personaldaten zum Stichtag 30.06.2021

Beschäftigte	Insgesamt 2018/2021	Frauen 2018/2021	Anteil Frauen in% 2018/2021
Insgesamt	751/816	350/397	47/49
davon			
Technischer Dienst	605/664	243/283	40/43
Nichttechn. Dienst	146/152	107/114	73/75
Vollzeit	523/540	170/181	33/34
Teilzeit	210/247	166/192	79/78
Höherer Dienst	134/140	53/58	40/41
Gehobener Dienst	407/459	152/185	37/40
Mittlerer Dienst	194/187	134/138	69/74

Beschäftigte	Insgesamt 2018/2021	Frauen 2018/2021	Anteil Frauen in% 2018/2021
Auszubildende	16/30	11/16	69/53
Beurlaubte	18/30	14/16	78/77
Vorgesetzte	81/75	24/26	30/35

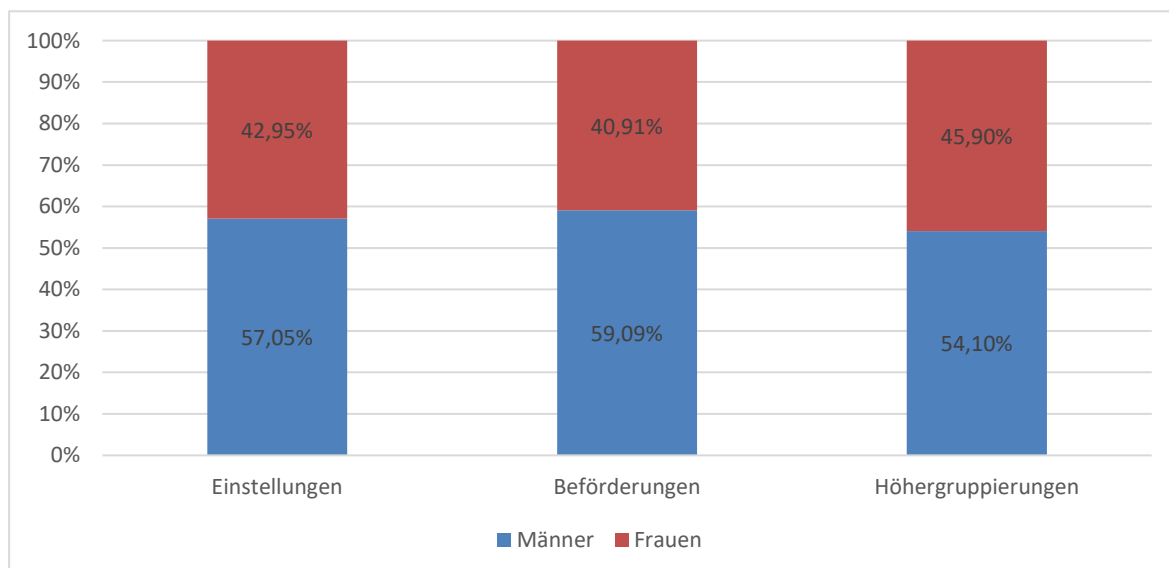




b. Anzahl der Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Tabelle 2: Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen nach Geschlecht seit dem 30.06.2018

	gesamt	Frauen	Anteil Frauen in %
Einstellungen	149	64	42,95
Beförderungen	44	18	40,91
Höhergruppierungen	61	28	45,90

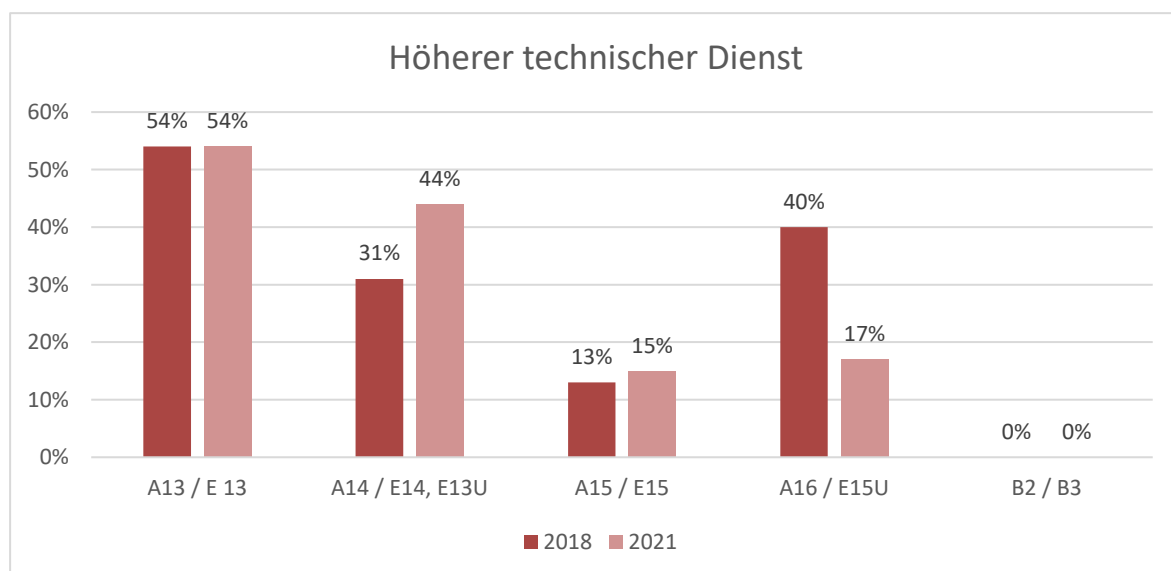


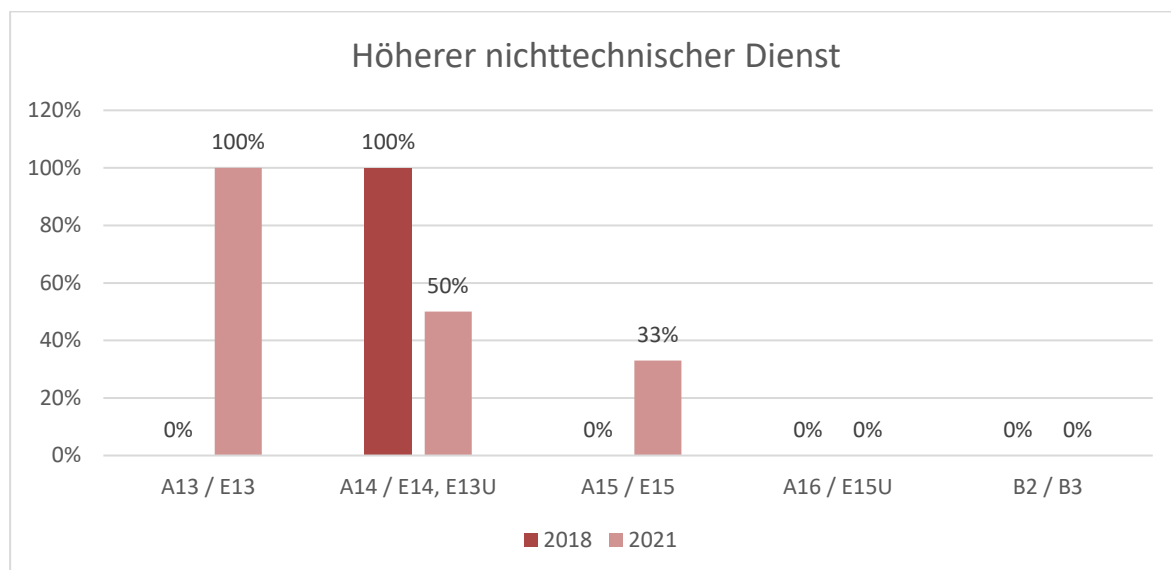
III. Vergleich Frauenanteil in den verschiedenen Laufbahnen insgesamt sowie Unterscheidung zwischen technisch und nicht-technischen Dienst der jeweiligen Laufbahn

1. Auswertung für den höheren Dienst

Tabelle 3: Anteil weiblicher Beschäftigte im höheren Dienst nach Besoldungsgruppe im technischen und nichttechnischen Dienst in % - Vergleich der Jahre 2018 und 2021

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Technischer Dienst 2018/2021	Nichttechn. Dienst 2018/2021	Gesamt 2018/2021
B2/ B3	0/0	-/-	0/0
A16/ E15U	40/17	-/-	33/14
A15/ E15	13/15	0/33	11/17
A14/ E14, E13U	31/44	100/50	34/45
A13/ E13	54/51	0/100	53/54
insgesamt	40/40	33/56	40/41





Von 131 Bediensteten im technischen Dienst in A13/E13 aufwärts sind 53 Bedienstete weiblich. Dies entspricht einer Quote von 40%.

Im Jahr 2018 betrug die Quote ebenfalls 40%.

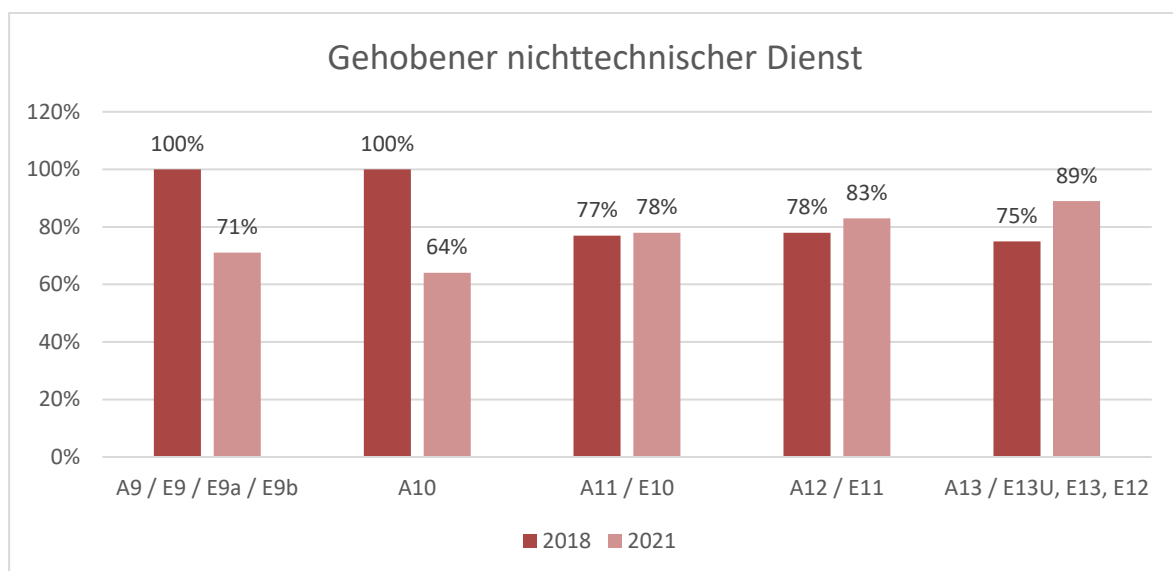
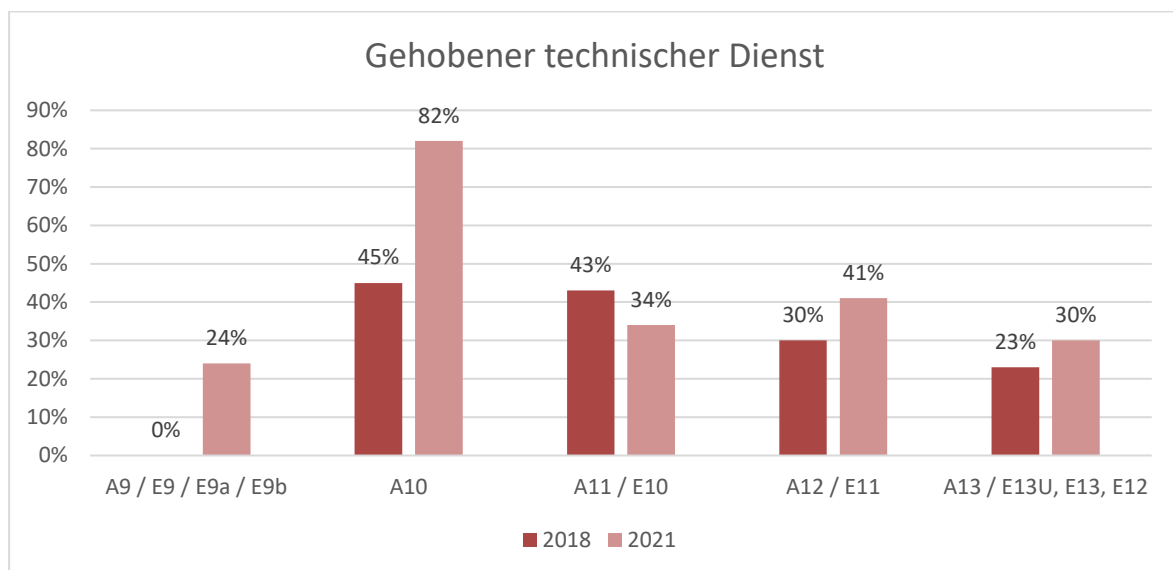
Von 9 Bediensteten im nichttechnischen Dienst in A13/E13 aufwärts sind 5 Bedienstete weiblich. Dies entspricht einer Quote von 56%.

Im Jahr 2018 betrug die Quote 33%.

2. Auswertung für den gehobenen Dienst

Tabelle 4: Anteil weiblicher Beschäftigte im gehobenen Dienst nach Besoldungsgruppe im technischen und nichttechnischen Dienst in % - Vergleich der Jahre 2018 und 2021

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Technischer Dienst 2018/2021	Nichttechn. Dienst 2018/2021	Gesamt 2018/2021
A13/ E13U, E13, E12	23/30	75/89	27/34
A12/E11	30/41	78/83	32/44
A11/ E10	43/34	77/78	46/37
A10	45/82	100/67	50/79
A 9 / E 9 / E 9a/ E 9b	0/24	100/71	100/38
insgesamt	33/37	81/80	37/40



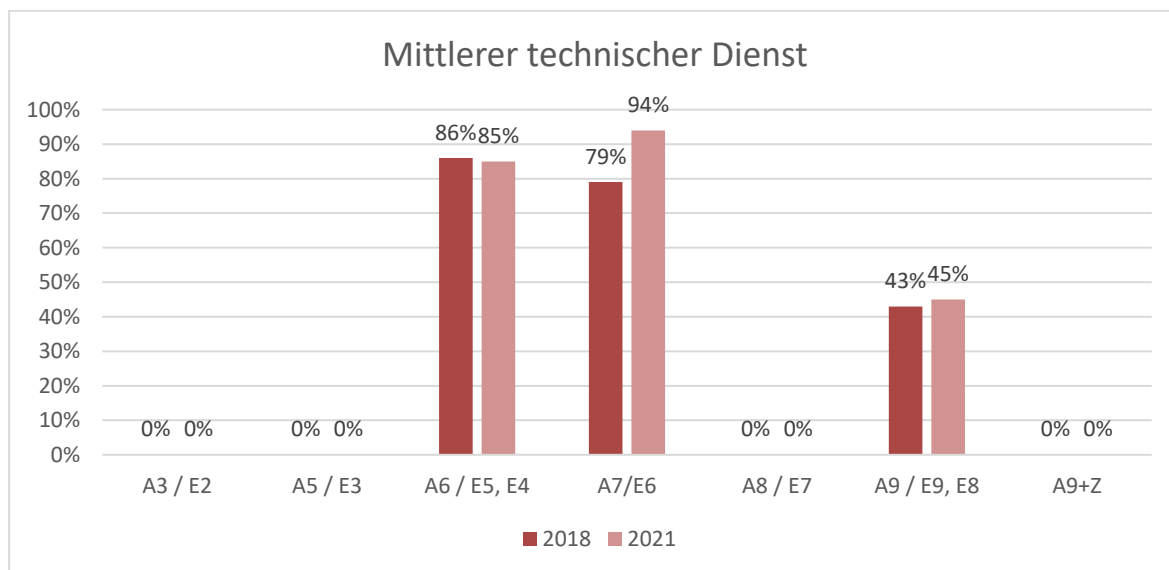
Von 402 Bediensteten im technischen Dienst in A10/E10 aufwärts sind 149 Bedienstete weiblich. Dies entspricht einer Quote von 37,06%.
Im Jahr 2018 betrug die Quote 32,06%.

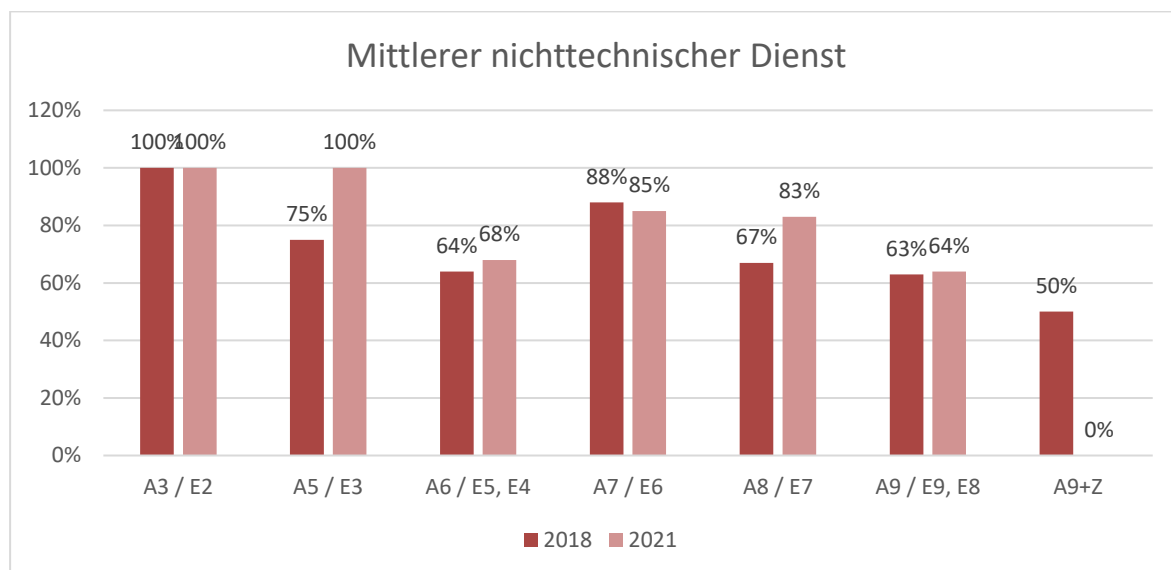
Von 33 Bediensteten im nichttechnischen Dienst in A10/E10 aufwärts sind 27 Bedienstete weiblich. Dies entspricht einer Quote von 81,8%.
Im Jahr 2018 betrug die Quote 78,8%.

3. Auswertung für den mittleren Dienst

Tabelle 5: Anteil weiblicher Beschäftigte im mittleren Dienst nach Besoldungsgruppe im technischen und nichttechnischen Dienst in % - Vergleich der Jahre 2018 und 2021

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Technischer Dienst 2018/2021	Nichttechn. Dienst 2018/2021	Gesamt 2018/2021
A9+Z	0/0	50/0	50/60
A9/ E 9, E 8	43/45	63/64	51/53
A8/E 7	0/0	67/83	60/83
A7/ E 6	79/94	88/85	84/89
A6/E 5/ E 4	86/85	64/68	76/76
A5/ E 3	0/0	75/100	67/100
A3/E 2	0/0	100/100	100/100
insgesamt	65/73	73/75	69/74





Von 85 Bediensteten im mittleren technischen Dienst sind 62 Bedienstete weiblich. Dies entspricht einer Quote von 72,94%.
Im Jahr 2018 betrug die Quote 72,55%.

Von 20 Bediensteten im nichttechnischen Dienst in A9+Z und A9/E9, E8 sind 11 Bedienstete weiblich. Dies entspricht einer Quote von 55%.
Im Jahr 2018 betrug die Quote 50%.

4. Auswertung für Auszubildende

Tabelle 6: Anteil weiblicher Auszubildender in % im technischen und nichttechnischen Dienst - Vergleich der Jahre 2018 und 2021

Auszubildende	Technisch 2018/2021	Nichttechnisch 2018/2021	Gesamt 2018/2021
Auszubildende Beamte	67/57	-/-	67/57
Auszubildende Arbeitnehmer	64/47	100/100	69/50
Insgesamt Auszubildende	64/52	100/100	69/53

IV. Grad der Zielerreichung

1. Mehr Frauen beim Bundesbau beschäftigt, auch im technischen Bereich

Am 30.06.2018 zählte der Bundesbau 751 Beschäftigte, durch den Aufgabenzuwachs und dem damit einhergehenden personellen Ausbau sind es zum Stichtag 30.06.2021 816, also 52 Personen mehr, dies entspricht einer Zunahme von 7,6 %. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten ist im Betrachtungszeitraum von 350 auf 397, also um 47 gestiegen, was einer Zunahme von 13,43% entspricht. Der Frauenanteil erhöhte sich damit von 47% auf 49%.

Hat sich der schon immer sehr hohe Anteil an Frauen im nichttechnischen Dienst kaum verändert (2018: 76%, 2021: 75%), erhöhte er sich im technischen Bereich von 40% auf 43%. Die Zunahme ist über alle Laufbahngruppen hinweg zu verzeichnen. Damit wurde die Zahl der weiblichen Beschäftigten im technischen Dienst von 243 auf 283 erhöht. Diese Zunahme von 40 Mitarbeitern kommt zahlenmäßig der Anzahl der im betrachteten Zeitraum neu eingestellten Personen schon recht nahe.

2. Anteil der Frauen in Spitzenämtern erhöht

Erfreulich ist, dass sich die Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Laufbahngruppen auch in deren Anteil in den jeweiligen Spitzenämtern widerspiegelt. Auch bei den Beförderungen macht sich der kontinuierlich zunehmende Frauenanteil bemerkbar. Die Quote der Frauen in Spitzenämtern in den einzelnen Laufbahngruppen entspricht noch nicht deren Anteil in der jeweiligen Laufbahngruppe insgesamt. Da ein Spitzenamt in aller Regel erst nach einer mehrjährigen Tätigkeit erreicht werden kann, wird sich hier die vermehrte Einstellung von Frauen und deren damit einhergehenden Beförderungschancen in Spitzenämter erst um einige Jahre zeitversetzt niederschlagen.

3. Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion erhöht

Mit der Erhöhung des Anteils der Frauen in Spitzenämtern hat sich auch der Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erhöht. Er stieg im zu

betrachtenden Zeitraum insgesamt von 30% auf 31,4%. Damit hatten zum 30.06.2021 27 Frauen eine der 86 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne. Der prozentuale Anstieg erfolgte gleichermaßen im höheren Dienst mit einem Zuwachs von 27% auf 30,4% als auch im gehobenen Dienst mit 33% auf 35,3%.

4. Teilhabe von Frauen nach Laufbahngruppen

a) Beschäftigte des höheren Dienstes

Der Anteil der beschäftigten Frauen im höheren Dienst hat sich insgesamt nur sehr leicht erhöht. Konnte im nichttechnischen Dienst der Anteil ganz beträchtlich von 33% auf 56% gesteigert werden, stagniert der Anteil im technischen Dienst bei 40%. Zunahmen konnten aber auch hier im Bereich der höheren Besoldungsstufen/Entgeltgruppen A 14 und A 15 bzw. E14 und E15 erzielt werden. Damit befindet sich der Landesbetrieb auf einem guten Weg zur Verwirklichung eines der Ziele des Chancengleichheitsplans vom 30.06.2018, generell den Anteil von Frauen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu steigern.

Festzustellen ist, dass im Eingangssamt des höheren technischen Dienstes der Frauenanteil über 50% beträgt. Vor dem Hintergrund, dass sich in bestimmten technischen Fachrichtungen wie Maschinenbau, Elektrotechnik oder Bauingenieurwesen nach wie vor ganz überwiegend nur männliche Bewerber finden lassen, ist dies sehr erfreulich. Da sich auf offene Stellen im Bereich des Hochbaus mehrheitlich Frauen bewerben und auch mehr Frauen eingestellt werden, ist in Abhängigkeit von der Zahl der im Hochbau zu besetzenden Stellen zu erwarten, dass sich der Frauenanteil in Zukunft weiter kontinuierlich erhöhen wird.

Bei der Auswahl von Nachwuchskräften für die Referendarausbildung wird schon seit geraumer Zeit auf einen hohen Frauenanteil ein besonderes Augenmerk gerichtet, um mittelfristig der Anteil der Frauen an den Führungskräften des Bundesbaus zu erhöhen.

b) Beschäftigte des gehobenen Dienstes

Die Situation im gehobenen Dienst ist mit der des höheren Dienstes vergleichbar. Mit 80% ist der Frauenanteil im nichttechnischen Dienst sehr hoch. Im technischen Dienst ist er mit jetzt 37% von dem gesteckten Ziel noch ein gutes Stück entfernt. Im

gehobenen technischen Dienst hat sich Berichtszeitraum bei einer Gesamterhöhung der Zahl der Beschäftigten um 48 die Zahl der Frauen um 30 erhöht. Das zeigt, dass bei Einstellungen auf die Berücksichtigung von Frauen Wert gelegt wird. Deren Anteil konnte damit in den letzten 3 Jahren immerhin um 4% gesteigert werden.

In der Öffentlichkeitsarbeit und in den Einstellungsgesprächen mit den Bewerbern wird stets auf die guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen, allerdings ändert das nichts daran, dass die (potentiellen) Bewerber in den Fachbereichen Architektur, Maschinenwesen- und Elektrotechnik, Bauingenieurwesen und sonstigen speziellen technischen Fachrichtungen überwiegend männlich sind.

Es ist deshalb als Erfolg zu werten, dass zum wiederholten Male in Folge der Anteil der Frauen trotz allem erhöht werden konnte.

Ob vergleichbare Steigerungen für den gehobenen Dienst auch künftig erreicht werden können, ist fraglich. Der größte Frauenanteil im technischen Dienst findet sich im Bereich des Hochbaus. Hier erfolgten auch die meisten Neueinstellungen und der Anteil der Architektinnen an allen beschäftigten Architekten ist in den letzten drei Jahren von 48% auf 55% angestiegen. Allerdings ist es mittlerweile so, dass die meisten Bewerberinnen nach ihrem Bachelorabschluss noch ein Masterstudium absolvieren und sich dann direkt für den höhere Dienst bewerben. Die Zahl der jüngeren Bewerberinnen für eine Architektenstelle wird immer geringer. Zwar gibt es eine spürbar wachsende Zahl von Bewerberinnen aus anderen technischen Fachrichtungen, diese ist aber immer noch verhältnismäßig gering, so dass sich zumindest derzeit daraus keine Kompensation zur Erreichung des mit dem Chancengleichheitsplan angestrebten Frauenanteils von 50% ergibt.

c) Beschäftigte des mittleren Dienstes

Bereits im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil im mittleren Dienst sowohl für die technische als auch nichttechnische Laufbahn über 50%. Erfreulich ist, dass inzwischen auch im technischen Bereich der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen auf 50% erhöht werden konnte.

V. Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit

1. Personalauswahl- und einstellungsverfahren

Die im Chancengleichheitsplan vom 30.06.2018 genannten Einzelmaßnahmen des Bundesbaus zur Verwirklichung der Chancengleichheit werden in der täglichen Praxis beachtet und sind mittlerweile gerade im besonders bedeutsamen Bereich der Personalauswahl- und einstellungsverfahren zur Selbstverständlichkeit geworden.

2. Fort-/Weiterbildung

Im Bereich der Fort-/Weiterbildung wurden über die im Chancengleichheitsplan zum 30.06.2018 genannten Maßnahmen hinaus inzwischen auch Schulungs- und Fortbildungsangebote speziell für die Belange von Frauen angeboten, die für die Verwirklichung der Chancengleichheit gewinnbringend sind. Hierzu zählen Veranstaltungen wie folgt:

- „Erfahrungsaustausch für Beauftragte für Chancengleichheit“
- „Engagiert und balanciert, Frau, Familie und Beruf“
- „Frauen in fachlicher Führung“

VI. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden weitgehend umgesetzt.

1. Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit kann in Anteilen von 10% - Schritten (50, 60, 70, 80, 90 v.H.) oder mit einem Anteil von 75% der Vollarbeitszeit gewährt werden.

Die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung ist in aller Regel unproblematisch im beantragten Umfang und in den meisten Fällen auch zeitnah möglich. Dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung des Umfangs auf Teilzeitbeschäftigung kann so gut wie immer entsprochen werden.

30% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, davon sind 78% Frauen.

2. Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten (z.B. 3- oder 4-Tage-Woche) werden soweit es mit dem betrieblichen Organisationsablauf und mit den zu erledigenden Arbeiten vereinbar ist, in großem Umfang gewährt. Familiengerechte Arbeitszeiten sind neben der Teilzeitbeschäftigung inzwischen auch bei Einstellungsgesprächen ein sehr gewichtiges Argument, um insbesondere Bewerberinnen von der Attraktivität des Bundesbaus als Arbeitgeber zu überzeugen.

3. Heimarbeitsplatz, Telearbeit

Allen Beschäftigten wird zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit eingeräumt, die berufliche Tätigkeit zumindest teilweise im häuslichen Bereich zu verrichten. Wenn keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, kann dem Wunsch von Beschäftigten nach einem Heimarbeitsplatz in aller Regel entsprochen werden. Die notwendige EDV-Ausstattung kann den Beschäftigten zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Waren es in 2018 lediglich 20 Beschäftigte, die zumindest zeitweise von zu Hause ihre Arbeit verrichten, wurde zum 30.06.2021 bereits 223 Beschäftigten die Möglichkeit der anteiligen Dienstverrichtung zu Hause gewährt.

4. Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen

Dem Landesbetrieb Bundesbau wurde im Jahr 2019 von FamilyNET, einem Netzwerk von verschiedenen Arbeitgeberverbänden in Baden-Württemberg, das Prädikat familienbewusstes Unternehmen verliehen. Vorausgegangen ist ein Zertifizierungsverfahren, in dem verschiedene Handlungsfelder des Betriebes u.a. auch durch Befragung von Beschäftigten daraufhin überprüft wurden, ob und wie die Ziele der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dem Unternehmen umgesetzt werden. Mit der Auszeichnung wurde dem Landesbetrieb bescheinigt, dass er mit einer lebensphasenorientierten und familienbewussten Personalpolitik auf die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familie besonders Rücksicht nimmt.

VII. Ausblick

Der Landesbetrieb Bundesbau befindet sich zur Verwirklichung der Ziele des Chancengleichheitsplans auf einem guten Weg. Er hat die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen und schöpft diese nach Möglichkeit aus. Auch weiterhin wird bei allen personalrelevanten Maßnahmen und Auswahlentscheidungen darauf geachtet werden, die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen zu fördern. Der Landesbetrieb steht neuen erfolgversprechenden Ansätzen zur Verbesserung der Chancengleichheit offen gegenüber und versucht dies umzusetzen.